



VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA  
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA NÁRODOHOSPODÁŘSKÁ

Vliv kariéry profesionálních sportovců na jejich budoucí  
zaměstnání

Impact of the Career of Professional Athletes to their Future  
Occupation

Student: Bc. Michal Palát

Vedoucí diplomové práce: Prof. Ing. Jaromír Gottvald, CSc.

Ostrava 2015

VŠB - Technická univerzita Ostrava  
Ekonomická fakulta  
Katedra národohospodářská

## Zadání diplomové práce

Student: **Bc. Michal Palát**

Studijní program: N6202 Hospodářská politika a správa

Studijní obor: 6202T027 Národní hospodářství

Téma: **Vliv kariéry profesionálních sportovců na jejich budoucí zaměstnání**  
**Impact of the Career of Professional Athletes to their Future Occupation**

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
  2. Teoretická část – lidský kapitál, speciální renta, zaměstnatelnost, trh práce
  3. Faktory ovlivňující zaměstnatelnost pracovní síly
  4. Je kariéra profesionálních sportovců brzdou či motorem pro jejich budoucí zaměstnání?
  5. Závěr
- Seznam použité literatury  
Seznam zkratk  
Prohlášení o využití výsledků diplomové práce  
Seznam příloh  
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

GOTTVALD, Jaromír et al. *Determinants of Individual Pay and Firm's Pay Structures in the Czech and Slovak Republic*. Ostrava: Vysoká škola báňská - Technická univerzita Ostrava, 2002. ISBN 80-248-0150-7.

KOTÝNKOVÁ, Magdalena a Otakar NĚMEC. *Lidské zdroje na trhu práce*. Praha: Professional Publishing, 2003. ISBN 80-864-1948-7.

MAZOUCH, Petr a Jakub FISCHER. *Lidský kapitál: měření, souvislosti, prognózy*. Praha: C. H. Beck, 2011. ISBN 978-80-7400-380-6.

Formální náležitosti a rozsah diplomové práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí diplomové práce: **prof. Ing. Jaromír Gottvald, CSc.**

Datum zadání: 21.11.2014

Datum odevzdání: 25.04.2015



doc. Ing. Zuzana Kučerová, Ph.D.  
vedoucí katedry



prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová  
děkanka fakulty

### **Místopřísežné prohlášení**

Prohlašuji, že jsem celou diplomovou práci, včetně příloh, vypracoval samostatně a uvedl jsem všechny použité podklady a literaturu.

V Ostravě dne 24. 4. 2015

.....

Bc. Michal Palát

## **Poděkování**

Tímto bych chtěl poděkovat vedoucímu práce prof. Ing. Jaromíru Gottvaldovi, CSc. za odborné vedení mé diplomové práce a poskytnutí cenných rad a doporučení.

# Obsah

<b>1. ÚVOD</b>	5
<b>2. TEORETICKÉ ASPEKTY</b>	7
<b>2.1 Lidský kapitál</b>	7
2.1.1 Vymezení pojmu lidský kapitál	7
2.1.2 Měření lidského kapitálu	8
2.1.3 Investice do lidského kapitálu	12
<b>2.2 Zaměstnatelnost</b>	13
2.2.1 Rozdíl mezi zaměstnatelností a zaměstnáním	13
2.2.2 Zaměstnatelnost z pohledu zaměstnavatele	14
2.2.3 EU a zaměstnatelnost	14
<b>2.3 Speciální ekonomická renta</b>	15
2.3.1 Ekonomická renta a N. Gregory Mankiw	16
2.3.2 Ekonomická renta a Robert Holman	16
2.3.3 Ekonomická renta a Ronald G. Ehrenberg, Robert S. Smith	18
<b>3. FAKTORY OVLIVŇUJÍCÍ ZAMĚSTNATELNOST PRACOVNÍ SÍLY</b>	19
<b>3.1 Aktivní politika zaměstnanosti</b>	19
<b>3.2 Odborné vzdělání</b>	21
<b>3.3 Měkké kompetence</b>	23
<b>4. JE KARIÉRA PROFESIONÁLNÍCH SPORTOVců BRZDOU ČI MOTOREM PRO JEJICH BUDOUCÍ ZAMĚSTNÁNÍ?</b>	24
<b>4.1 Nezaměstnanost profesionálních sportovců hned po ukončení aktivní kariéry</b>	27
4.1.1 Ekonomický status hned po ukončení aktivní kariéry	28
4.1.2 Ekonomický status hned po ukončení aktivní kariéry (z hlediska vzdělání)	32
4.1.3 Komparace s mladými osobami na trhu práce v ČR	34
<b>4.2 Nezaměstnanost profesionálních sportovců v současnosti</b>	38

4.2.1 Aktuální situace na trhu práce v ČR .....	38
4.2.2 Nezaměstnanost sportovců v současnosti.....	39
4.2.3 Nezaměstnanost sportovců z hlediska pohlaví, věku, vzdělání, sportu a jazykových znalostí .....	49
4.2.4 Mzdy, platy bývalých vrcholových sportovců.....	56
4.2.5 Komparace bývalých sportovců s běžnou populací v ČR.....	60
<b>5. ZÁVĚR.....</b>	<b>62</b>
<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....</b>	<b>65</b>
<b>SEZNAM ZKRATEK .....</b>	<b>69</b>
<b>PROHLÁŠENÍ O VYUŽITÍ VÝSLEDKŮ DIPLOMOVÉ PRÁCE</b>	
<b>SEZNAM PŘÍLOH</b>	
<b>PŘÍLOHY</b>	



# 1. Úvod

Vrcholoví sportovci po ukončení aktivní kariéry a přechodu do zaměstnání jsou specifickou skupinou na trhu práce. Pro potenciální budoucí zaměstnavatele mají řadu charakteristických vlastností, jako jsou pílě, ctížádostivost, cílevědomost, vůle, disciplína apod., které jsou žádoucí. Na druhou stranu mají sportovci jednu velkou nevýhodu pro vstup na pracovní trh, a sice absence odborné praxe v zaměstnání (s výjimkou těch, kteří najdou uplatnění ve sportovním průmyslu i po ukončení aktivní kariéry). Záleží tedy na preferencích jednotlivých zaměstnavatelů, zda upřednostní zkušené uchazeče s praxí nebo bývalého sportovce, který je sice bez praxe, ale má nejlepší předpoklady do budoucna, že bude pro zaměstnavatele, potažmo celou firmu, přínosem.

Cílem diplomové práce je zjistit, jaký má vliv kariéra profesionálních sportovců na jejich budoucí zaměstnání. Jestli jsou schopnosti a dovednosti sportovců nabyté během aktivní sportovní kariéry žádoucí ze strany zaměstnavatelů firem a poptávky po práci vůbec, či nikoliv. Dále bude věnována pozornost analýze, jak velký vliv na zaměstnání bývalých sportovců má především studium na vysoké škole nebo jaké procento sportovců se uplatní ve sportovním průmyslu (na pozicích trenéra, manažera apod.) i po ukončení aktivní kariéry.

První kapitola bude obsahovat teoretické aspekty, které souvisí s tématem diplomové práce. Nejprve bude vysvětlena podstata lidského kapitálu. Lidský kapitál se dá měřit podle několika ukazatelů, které budou v této kapitole popsány. Dále bude popsáno, jak se dá do lidského kapitálu investovat, čímž se ekonomické subjekty snaží zvýšit svou uplatnitelnost na trhu práce a co je třeba zvážit při rozhodování, zda investovat do svého lidského kapitálu. Následovat bude pojem zaměstnatelnost, kdy bude vysvětlen rozdíl mezi zaměstnatelností a zaměstnáním. Nebude chybět pohled EU na zaměstnatelnost. Na závěr kapitoly se vysvětlí tzv. speciální ekonomická renta. Jedná se o speciální druh příjmů, který pobírají nejúspěšnější světoví sportovci, herci, zpěváci a další celebrity.

V druhé kapitole bude věnována pozornost faktorům, které mají vliv na zaměstnatelnost pracovní síly. Těmito faktory jsou aktivní politika zaměstnanosti, odborné znalosti a také tzv. měkké kompetence. Všechny tyto faktory budou podrobně rozebrány a vysvětleny.

Stěžejní kapitolou diplomové práce je závěrečná třetí kapitola, kde budou prezentovány všechny výsledky, které uvedli respondenti v dotazníku. První část kapitoly se soustředí na vliv kariéry profesionálních sportovců hned po ukončení aktivní kariéry. Pro

srovnání bude uvedena situace mladých osob na trhu práce a komparace s nimi, jelikož mají velice podobné výchozí podmínky při vstupu na trh práce, což bude vysvětleno. Na základě této komparace se dá posoudit, jestli je uplatnitelnost bývalých vrcholových sportovců lepší oproti “běžné populaci mladých osob na trhu práce“, či nikoliv. Následně bude věnována největší pozornost na uplatnitelnost bývalých profesionálních sportovců v současnosti. Konkrétně na jejich uplatnitelnost celkově a poté z hledisek pohlaví, věku, vzdělání, druhu provozovaného sportu a úrovně jazykových znalostí. Pomocí odpovědí respondentů, kteří uváděli v dotazníku své výdělky, bude poskytnuto srovnání s průměrnými příjmy v ČR. Nejprve opět celkově, následně z hledisek pohlaví, věku a úrovně vzdělání. Na závěr diplomové práce se provede analýza nezaměstnanosti i situace na trhu práce v ČR. A na základě komparace výsledků bývalých profesionálních sportovců na trhu práce v současnosti s běžnou populací v ČR bude vyhodnocen cíl práce, jestli kariéra vrcholových sportovců je “brzdou“ či “motorem“ pro jejich budoucí uplatnění na trhu práce.

## 2. Teoretické aspekty

V této kapitole bude věnována pozornost ekonomické teorii. Konkrétně lidskému kapitálu (vymezení pojmu lidský kapitál z pohledu několika ekonomů, investice do lidského kapitálu, měření lidského kapitálu apod.), zaměstnatelnosti a trhu práce. Na závěr kapitoly bude vysvětlen pojem “speciální renta“, kterou pobírají nejúspěšnější vrcholoví sportovci, a také se zaměříme na to, proč mají profesionální sportovci tuto tzv. speciální rentu.

### 2.1 Lidský kapitál

V kapitole 2.1 Lidský kapitál bude vysvětleno, co tento pojem znamená, jak se může měřit, jak se do svého lidského kapitálu dá investovat nebo co mají společného pojmy investice do lidského kapitálu a náklady obětované příležitosti. Nejprve však definice pojmu lidský kapitál.

Pojem lidský kapitál je v ekonomii relativně starý. Základní myšlenka spočívá v tom, že lidské znalosti a dovednosti jsou nabyté na základě získaných informací z našeho života nebo z období vzdělávání ve škole, tréninkem, mobilitou na trhu práce a získáváním zkušeností v průběhu života. Tyto znalosti a dovednosti s sebou nesou určité náklady v počátcích, kdy tito studenti nebo trenéři<sup>1</sup> investují do svého lidského kapitálu. Tyto náklady mohou být v podobě přímých nákladů, které jsou vynaloženy na nákup zboží nebo materiálů, které jsou potřebné pro tento osobní rozvoj v začátcích. Další způsob nákladů je také ve formě nákladů obětovaných příležitostí, kdy se studenti nebo trenéři vzdávají současného výdělku, kdy by mohli pracovat, ve prospěch investování do svého lidského kapitálu, který se budou snažit zúročit v pozdější době (Mincer, 1993).

#### 2.1.1 Vymezení pojmu lidský kapitál

Jako vůbec základní kámen teorie lidského kapitálu lze považovat Beckerova definice z roku 1963: „*Lidský kapitál jsou schopnosti, dovednosti a odpovídající motivace tyto schopnosti a dovednosti uplatnit*“ (Mazouch, Fischer, 2011, s. 1). Později docházelo ke zpřesňování a rozšiřování pojmu lidský kapitál, kdy např. francouzský autor Pierre Bourdieu definoval lidský kapitál jako jakoukoliv kapacitu, která je schopna produkovat zisk a reprodukovat sama sebe ve stejné nebo i rozšířené podobě, která je schopna akumulace, směny, konverze a rozšířené produkce (Bourdieu, 1977).

---

<sup>1</sup> Trenéři jsou v této teoretické části diplomové práce zmiňováni z toho důvodu, jelikož bude v praktické části věnována pozornost uplatnění bývalých profesionálních sportovců a povolání trenér (učitel) je často vykonávané povolání po ukončení aktivní kariéry.

O 11 let později v roce 1988 vyšla kniha pod názvem *The economics of labour markets* od autorů Petera Fallona a Donalda Verryho, kde se také zaměřují na objasnění teorie lidského kapitálu. Autoři popisují podstatu lidského kapitálu v tom, že jednotlivci učiní (nebo se alespoň budou snažit učinit) optimální rozhodnutí ohledně získání jejich dalších osobních charakteristik, které jim v budoucnu umožní výnos či výdělek, plynoucí z nabytí těchto dodatečných osobních charakteristik. Tyto investice do lidského kapitálu mohou v zásadě zahrnovat cokoli, co vede k rozvoji vlastní individuality, avšak největší důraz je kladen na vzdělání, zdraví a dodatečný výcvik, či trénování v době ukončení školského vzdělání (Fallon, Verry, 1988).

### **2.1.2 Měření lidského kapitálu**

Jak ve své knize uvádí Mazouch, Fischer (2011), hledání optimálního ukazatele, který by mohl měřit lidský kapitál je poměrně náročné. A to především z toho důvodu, že lidský kapitál je kvalitativní vlastností člověka, zatímco my se teď budeme snažit najít ukazatele, které měří lidský kapitál kvantitativně. V této kapitole se budeme věnovat nejdříve tzv. ideálním ukazatelům úrovně lidského kapitálu (pouze teoretický model, v praxi neexistuje) a pak skutečným ukazatelům v praxi, které se snaží zachytit úroveň lidského kapitálu.

#### **Důvody zájmu měření lidského kapitálu**

Nyní budou objasněny důvody, proč se vlastně objevují metody pro měření a k čemu je to důležité (Armstrong, 2007):

1. Lidský kapitál je klíčovou složkou tržní hodnoty podniku<sup>2</sup>, což bylo zjištěno v roce 2003 v rámci výzkumu CFO research studies<sup>3</sup>, kdy bylo zjištěno, že hodnota lidského kapitálu představuje 36% celkových tržeb klasické organizace nebo podniku. Lidé v organizacích jsou zdrojem přidané hodnoty, a právě proto bychom měli zkoumat úroveň lidského kapitálu kvůli plánování lidských zdrojů, sledování efektivnosti a dopadu politiky a také praxe lidských zdrojů;
2. Můžeme využít měření k pokroku v dosahování strategických cílů v oblasti lidských zdrojů nebo hodnocení efektivnosti práce;

---

<sup>2</sup> Ovšem není to pravidlem v každém podniku. V podnicích, kde se uplatňuje především automatizace, robotizace apod. nehraje lidský kapitál klíčovou roli. Na druhou stranu v sektoru školství, vědy a výzkumu je podíl lidského kapitálu výrazně vyšší, než 36%. Jedná se zde tedy o celkový průměr.

<sup>3</sup> Jak uvádí webové stránky cfo.com, CFO research je výzkumná skupina v rámci CFO Publishing LLC (dle Goudswaarda, (2004), zkratka LLC znamená americká obdoba společnosti s ručením omezeným), která se specializuje na uspokojování informačních potřeb v pro vysoce postavené finanční a obchodní manažery. CFO Publishing vede celkem 7 kanálů, mezi něž patří například finance, inovace, strategie apod.

3. Celý proces zjišťování, analyzování a identifikace způsobů měření orientuje pozornost organizace na to, co je zapotřebí udělat pro stabilitu, rozvoj a optimální využití lidského kapitálu;
4. Nelze řídit organizaci nebo podnik, aniž byste měřili.

### **Ideální teoretické metody měření lidského kapitálu**

Jedna z možností, jak by se dala poměrně efektivně měřit úroveň lidského kapitálu, by byla pomocí změření úrovně znalostí ekonomických subjektů, což by mohlo být prováděno prostřednictvím faktografických otázek. Na základě tohoto testování bychom zjistili důkladně jenom úroveň znalostí. Z celkového pohledu je to ovšem pouze jedna z více složek lidského kapitálu.

Z hlediska časového je ovšem dobré si uvědomit, že lidský kapitál není v průběhu času jednotlivce konstantní. Proto by další způsob, jak bychom mohli lidský kapitál měřit, je v podobě měření potenciálu ekonomických subjektů v čase. To, že člověk nedisponuje dostatkem lidského kapitálu v současnosti, neznamená, že jej nemůže nabýt v průběhu života získáním zkušeností, ke kterým má jedinec předpoklady, schopnosti či dovednosti. Může to fungovat také v opačném případě, a sice že znalosti v současnosti se mohou v průběhu času vytratit a dochází k úpadku lidského kapitálu.

Z těchto poznatků lze vyvodit teoreticky ideální ukazatel, který by se skládal z měření úrovně znalostí pomocí faktografických otázek a změření potenciálu daného jedince své nabyté znalosti rozvíjet do budoucna.

Další možnost, jak by se dala posuzovat úroveň lidského kapitálu je měřit úroveň vzdělání. Vzdělání je další ze složek lidského kapitálu a zjištěním např. nejvyššího dosaženého vzdělání bychom mohli její úroveň efektivně zjistit. Tento titul nebo diplom by měl ukazovat určitou úroveň znalostí a dovedností, které student nabyl v průběhu svého studijního života (Mazouch, Fischer, 2011).

### **Reálné ukazatele měření lidského kapitálu**

Nyní se budeme věnovat reálným ukazatelům, které se snaží co nejefektivněji zachytit úroveň lidského kapitálu z 3 různých stran. Nejprve z pohledu Vodáka, Kucharčíkové (2011), poté z hlediska ekonoma Jeonga (1998) a na závěr dle Mazoucha, Fischera (2011).

Ad a) Dle Vodáka, Kucharčíkové, 2011, může toto měření být použito jako východisko pro tvorbu strategie rozvoje lidských zdrojů, monitorování a vyhodnocování

efektivitu práce pracovníků. Ve své knize, kde se věnují efektivnímu vzdělávání zaměstnanců, tvrdí, že lze lidský kapitál měřit sledováním těchto ukazatelů:

- výdajů na vzdělání;
- spokojenosti pracovníků;
- fluktuace;
- stabilizace zaměstnanců;
- produktivity;
- procentuálního podílu na objemu vyplacených mezd;
- přidané hodnoty na jednoho pracovníka;
- absence a úrazovosti.

Ad b) Jak uvádí ekonom Jeong (1998), lidský kapitál se dá měřit pomocí dvou způsobů. První způsob měření je založený na měření nákladů na investice do lidského kapitálu, přičemž se zde hodnotí nejčastěji délka školního vzdělání. Tento způsob měření má ovšem nedostatky. Jeden z nich spočívá v tom, že nemůžeme zachytit nabytí lidského kapitálu, které člověk získá v průběhu neformálního vzdělávání, které se koná přímo na pracovišti. Dále nezachytíme zdraví ekonomických subjektů a také je rozdíl mezi jednotlivými zeměmi v tom, že za rok studia si lidé nevybudují stejnou úroveň lidského kapitálu.

Druhý způsob měření spočívá v porovnávání příjmů jednotlivců, za předpokladu, že rozdíly v příjmech jsou zapříčiněny rozdíly v lidském kapitálu. I tento způsob měření má své nedostatky, které jsou ve své podstatě totožné s nedostatky u prvního způsobu měření. Opět nemůžeme zjistit, zda-li rozdíly v příjmech nebyly způsobeny dodatečným neformálním vzděláním na pracovišti, jinak se nahlíží na úroveň vzdělání v jednotlivých zemích a také se nepřihlíží ke zdraví (Jeong, 1998).

Ad c) Mazouch, Fischer (2011) uvádí 3 základní datové zdroje, které lze využít pro měření lidského kapitálu. Jedná se o funkční gramotnost dospělých, formální vzdělávání obyvatelstva a údaje o dalším vzdělávání obyvatelstva. Všechny 3 datové zdroje si nyní rozebereme podrobněji.

#### ✓ **Výsledky šetření funkční gramotnosti dospělých**

Prostřednictvím tohoto šetření můžeme zjistit úroveň znalostí a dovedností, což jsou jedny ze složek lidského kapitálu. Nejedná se zde ovšem pouze o gramotnost v širokém slova

smyslu, kdy se hodnotí pouze schopnost číst a psát. Tato úroveň gramotnosti zahrnuje schopnost informační, počítařskou, čtenářskou a přírodovědeckou. Tento typ šetření realizovalo od 90. let OECD. Existuje zde kvantitativní stupnice od 0 – 500 a na základě výsledků jsou jednotlivé země rozděleny do 4 skupin.

### ✓ **Formální a neformální vzdělávání obyvatelstva**

Ještě, než bude věnována pozornost samotnému formálnímu a neformálnímu vzdělávání, vysvětlíme si pojmy, které jsou důležité pro pochopení tohoto typu měření. „Celoživotní učení“, což je souhrnem jevů se složitou strukturou rozdělujeme do dvou etap. První etapa se nazývá počáteční vzdělávání a probíhá v mladistvém věku ještě před vstupem na trh práce formou školní docházky. Jde o formální typ vzdělávání, který se rozděluje na 3 stupně – základní, střední a terciální.

Druhá etapa je nazývána jako další vzdělávání – *„Další vzdělávání se uskutečňuje převážně po ukončení počátečního vzdělávání, resp. po vstupu na trh práce. Lze jej blíže rozlišovat podle způsobu získávání poznatků a dovedností na vzdělávání formální, neformální a informální“* (Mazouch, Fischer, 2011, str. 6).

**Formální vzdělávání** – forma vzdělávání, která se uskutečňuje ve vzdělávacích institucích, převážně ve školách. Může se jednat o počáteční vzdělávání i další vzdělávání (středoškolské nebo vysokoškolské). V případě dosažení určité úrovně vzdělání obdrží jednotlivec diplom, certifikát nebo vysvědčení.

**Neformální vzdělávání** – k neformálnímu vzdělávání dochází častěji než k formálnímu<sup>4</sup>. Probíhá formou skupinového vzdělávání za účasti odborného školitele, lektora nebo přednášejícího, ale ukončení vzdělávání není potvrzeno diplomem či certifikátem. Jedná se o rekvalifikační kurzy, kurzy pořádané ve volném čase, krátkodobé přednášky a školení.

**Informální vzdělávání** – zpravidla neorganizované a nesystematické vzdělávání, formou získávání znalostí a dovedností v průběhu každodenních životních situací. K těmto situacím dochází v práci, v rodině nebo taky ve svém osobním volném čase. V tomto případě není možnost objektivního ověření takto získaných znalostí, schopností a dovedností z každodenního života.

---

<sup>4</sup> Z hlediska délky celkového vzdělávání pracovníka však tvoří významnější část formální vzdělávání ve vzdělávacích institucích, převážně ve školách.

### ✓ Šetření „Další vzdělávání dospělých“

Jedná se o mezinárodně plně srovnatelné šetření, které proběhlo u nás v České republice v roce 2007 a zúčastnilo se jej více než 9000 osob. Forma zjišťování údajů se prováděla prostřednictvím dotazníku, který dostávali respondenti na základě rozhovoru s tazatelem, a měl celkem 66 otázek. Výsledky umožnily vyhodnotit aktivity různých skupin osob rozčleněných podle vzdělání, věku, postavení v zaměstnání. Velmi důležitá skutečnost tohoto šetření byla, že se opakovalo po určité době znovu, což umožnilo pozorování vývoje výsledků v čase (Mazouch, Fischer, 2011).

#### **2.1.3 Investice do lidského kapitálu**

*„Investice do lidského kapitálu představují vynaložené náklady, které by měly přinést zisk na základě předpokládaných výdajů a zpětných příjmů s pozdější návratností investic. Jde především o model lidského kapitálu, jehož základ tvoří poptávka po vzdělání, kdy talentovaní lidé jsou motivováni studovat a získávat poznatky, kvalifikaci, odbornost a zkušenost“* (Vojtovič, 2011, str. 156).

Ekonomický subjekt by měl tedy zvážit, zda se mu daná investice do lidského kapitálu vyplatí či nikoliv.

Toto popisuje Mincerova mzdová teorie, založená na standartní teorii lidského kapitálu. Někteří raději zvolí variantu neinvestovat do lidského kapitálu a vydělávat si peníze dříve, než vrstevníci, kteří se rozhodli do lidského kapitálu investovat a pokračovat ve studiu. Ti, co se rozhodnou dlouhá léta studovat a vydělávat si peníze v pozdějším věku, očekávají, že najdou lépe placenou práci jako kompenzaci za investici do vzdělání (Gottvald, 2002).

Vodák, Kucharčíková (2011) ve své knize Efektivní vzdělávání zaměstnanců tvrdí, že podstata zvyšování nebo tvorby lidského kapitálu spočívá ve vynakládání peněžních i nepeněžních prostředků v současnosti, za účelem dosažení vyšších peněžních i nepeněžních příjmů v budoucnosti. V tomto případě nehovoříme o spotřebě, ale o investici. Všechny náklady spojené za účelem zvyšování efektivity, rozšiřování rozsahu a také prodlužování fungování znamenají investice do lidského kapitálu. Těmito investicemi jednotlivci zdokonalují svoje dovednosti, znalosti a schopnosti, díky tomu se zlepšuje také jejich psychická stránka a v konečném důsledku dochází ke zvyšování příjmů ze zaměstnání. Rodinné prostředí, sociální zázemí, prostředí, ve kterém dítě vyrůstá (škola, přátelé) a dědičnost každého jedince má důležitý vliv na tvorbu a rozvoj lidského kapitálu.



Do lidského kapitálu je možné investovat i jiným způsobem, než bylo prozatím zmíněno. Do svých zaměstnanců mohou investovat i zaměstnavatelé podniků. Vysvětlíme si 3 různé způsoby, jak může podnik, resp. jejich zaměstnavatelé investovat do svých zaměstnanců.

- 1. Zlepšit zdravotní stav zaměstnanců.** Toho mohou zaměstnavatelé docílit organizováním lázeňských pobytů, rekondičních pobytů, pravidelným přísunem tekutin, vybudování fitness centra v podniku nebo zajišťováním pravidelných lékařských prohlídek;
- 2. Zlepšit pracovní podmínky.** Zajistit zaměstnancům moderní a účinné ochranné pracovní pomůcky, čímž by se mělo předejít vzniku pracovních úrazů a jiných poškození zdraví svých zaměstnanců;
- 3. Zkvalitnit a zvýšit pracovní schopnosti, dovednosti a vědomosti a změnit postoj k systému vzdělávání.** Formy realizace jsou prostřednictvím vzdělávacích kurzů, dálkovým vzděláváním, sebevzděláváním a otevřeným studiem. Všechny způsoby směřují k rozvoji osobnosti, tzn. získání nových znalostí, dovedností, vědomostí, změně postojů, chování a zvyšování kvalifikace zaměstnanců (Vodák, Kucharčíková, 2011).

## **2.2 Zaměstnatelnost**

Zaměstnatelnost není synonymum pro zaměstnání. Vysvětleme si tedy rozdíl mezi zaměstnatelností a zaměstnáním, pohled na zaměstnatelnost ze strany zaměstnavatelů a také jak definuje zaměstnatelnost EU.

### **2.2.1 Rozdíl mezi zaměstnatelností a zaměstnáním**

Jak uvádí ve své knize Price, Maier (2007), zaměstnatelnost představuje vědomé rozvíjení znalostí a dovedností. Vaše zaměstnatelnost vypovídá o vašich osobních kvalitách, schopnostech, dovednostech, vašemu přístupu k práci atd. Zkrátka to vypovídá o vaší schopnosti najít si práci. Je to také jeden z hlavních cílů všech škol. Základní, střední i terciální školství se snaží, aby byla vaše zaměstnatelnost, tedy schopnost najít si práci, co největší. K zlepšování vaší zaměstnatelnosti je vhodné využít možnosti, které škola nabízí, jako například různé praxe ve firmách během studia, zahraniční pobyty a stáže organizované vysokými školami, stipendia, kurzy pro budování vaší budoucí profesní kariéry nebo doplňkové kurzy, které vaše škola nabízí.

Oproti tomu zaměstnání je už ta samotná činnost, že nějakou práci začnete vykonávat.

### 2.2.2 Zaměstnatelnost z pohledu zaměstnavatele

Získání vysokoškolského titulu není jedinou cestou k tomu, abyste dostali nějaké dobré pracovní místo v zaměstnání. To, že jste úspěšně absolvovali vysokou školu, tak vám pouze umožní zúčastnit se výběrového řízení na danou pozici, ale nezaručí to, že práci dostanete. Vládní zpráva Leitch Review (2007) uvedla, že v roce 2020 bude mít bakalářské vzdělání 40% dospělých osob. Což znamená, že pokud chcete při výběrovém řízení uspět, je třeba se odlišovat a zaujmout potenciálního zaměstnavatele, abyste ukázali, že máte oproti ostatním něco navíc (cizí jazyk, praxe, dodatečné vzdělání, kurzy atd.). Při pracovních pohovorech zaměstnavatelé často zjišťují vaše analytické schopnosti, znalost daného oboru, schopnost reflexe, sebedůvěru, ovládání time managementu, zodpovědnost nebo vaše komunikační dovednosti (Price, Maier, 2007).

### 2.2.3 EU a zaměstnatelnost

Rada Evropské unie definuje zaměstnatelnost tak, že *„zaměstnatelnost – tedy kombinace faktorů, jež jednotlivcům umožňují rozvíjet se směrem k získání zaměstnání nebo nastoupit do zaměstnání, zůstat v zaměstnání a postupovat ve své profesní dráze – představuje složenou koncepci, zahrnující nejen osobnostní vlastnosti, dovednosti, postoje a motivaci každého jednotlivce, ale také další vnější faktory, jež překračují rámec politiky v oblasti vzdělávání a odborné přípravy, jako jsou regulace trhu práce, demografická situace, struktura hospodářství a hospodářská situace obecně“* (Rada EU, 2012, str. 12).

Jedním z hlavních cílů strategie Evropa 2020 je podpora vzdělávání a odborné přípravy v zájmu zaměstnatelnosti mladých lidí. Tato podpora se týká konkrétně dosažení terciálního vzdělávání, osobám, které ukončí předčasně školní docházku, celoživotnímu vzdělávání a žákům, kteří mají problémy s matematikou, psaním a přírodními vědami.

Rada EU se ve svém úředním věstníku Evropské unie věnovala také způsobům, jak přejít z procesu vzdělávání na samotný trh práce. Doporučila tyto způsoby ke zvýšení zaměstnatelnosti absolventů:

- ✓ profesní poradenství a konzultace;
- ✓ silnější vazby mezi institucemi vzdělávání a příslušnými zúčastněnými stranami;
- ✓ přizpůsobení vzdělávacích programů potřebám trhu práce;
- ✓ posílení vzdělávání zaměřené na rozvoj podnikatelských dovedností;

- ✓ stáže ve firmách;
- ✓ kvalitnější informační transparentnost;
- ✓ podpora mladých lidí k pokračování ve studiu nad rámec všeobecného sekundárního vzdělávání;
- ✓ vyšší pozornost zaměstnatelnosti mladých lidí se zvláštními potřebami na trhu práce.

Evropská unie taky vyzývá členské státy, aby si uvědomily odlišnost jednotlivých zemí a aby:

1. přijaly opatření na vnitrostátní úrovni, které pomůže ke zvýšení zaměstnatelnosti absolventů opouštějících jejich školní docházku či systém vzdělávání, zkvalitní soulad mezi systémem vzdělávání a povoláním, a aby bylo dosaženo evropské referenční úrovně;
2. prostřednictvím svých nástrojů monitorovali podíl zaměstnaných absolventů vzdělávání a odborných příprav, za účelem zkvalitnění prováděné politiky EU, která se zaměřuje na přechod mezi systémem vzdělávání a zaměstnáním;
3. zlepšili spolupráci mezi jednotlivými institucemi vzdělávání a odborné přípravy a mezi institucemi, zastupujícími pracovní trh na úrovni místní, regionální a celostátní. Hlavní cíl je podpořit počáteční přechod na pracovní trh prostřednictvím pracovních stáží v podnicích a učňovské praxe;
4. podporovaly programy, nástroje a systémy EU určené k zlepšení zaměstnatelnosti, mobility a celoživotního učení. Měli by se snažit toho docílit pomocí evropského systému přenosu a akumulace kreditů, Europassu, pasu mládeže, evropského rámce kvalifikací, evropského systému kreditů pro odborné vzdělávání a přípravu a evropského referenčního rámce pro zajišťování kvality v oblasti odborného vzdělávání a přípravy (Rada Evropské unie, 2012).

## 2.3 Speciální ekonomická renta

Ekonomická renta je takový druh příjmů, které pobírají nejúspěšnější světové celebrity, sportovci a podobně známé osobnosti. Jak je možné, že nejlepší světoví sportovci pobírají ročně desítky milionů dolarů, zatímco nejlepší světoví ekonomové, právníci nebo také tesaři či instalatéři jsou spokojeni, když je jejich roční výdělek např. 20- i více krát nižší, než u nejlepších sportovců nebo herců? Nyní se podívejme, jak vysvětlují speciální ekonomickou rentu 3 různí světoví ekonomové. Nejprve z hlediska N. Gregoryho Mankiwa z knihy Zásady ekonomie, poté z pohledu Roberta Holmana a jeho díla Ekonomie a na závěr

bude věnována pozornost pojetí ekonomické renty od Ronalda G. Ehrenberga a Roberta S. Smithe v knize *Modern Labour Economics*.

### **2.3.1 Ekonomická renta a N. Gregory Mankiw**

Mankiw (1999), popisuje ekonomickou rentu jakožto fenomén superhvězdy. Vysvětluje to na situaci dvou světoznámých celebrit – herce Jima Carreyho a basketbalisty Shaquillea O’Neala.

Většina herců na světě si herectvím vydělává poměrně málo a musí si na živobytí přidělovat jinými pracemi, jako například číšníci nebo servírky. Takový Jim Carrey si za rok 1995 vydělal 29 milionů dolarů. V případě basketbalu si většina lidí zahraje pro radost, kolikrát zadarmo, nebo ti lepší za to nějaké peníze dostanou, ale na zajištění do budoucna to bude jen velmi výjimečně. Basketbalista z NBA Shaquille O’Neal si za rok vydělával, když ještě hrával nejlepší světovou basketbalovou ligu, na základě své smlouvy 17 milionů dolarů ročně. Obě celebrity spojuje obrovská přitažlivost veřejnosti, což se potom odráží v těchto obrovských příjmech.

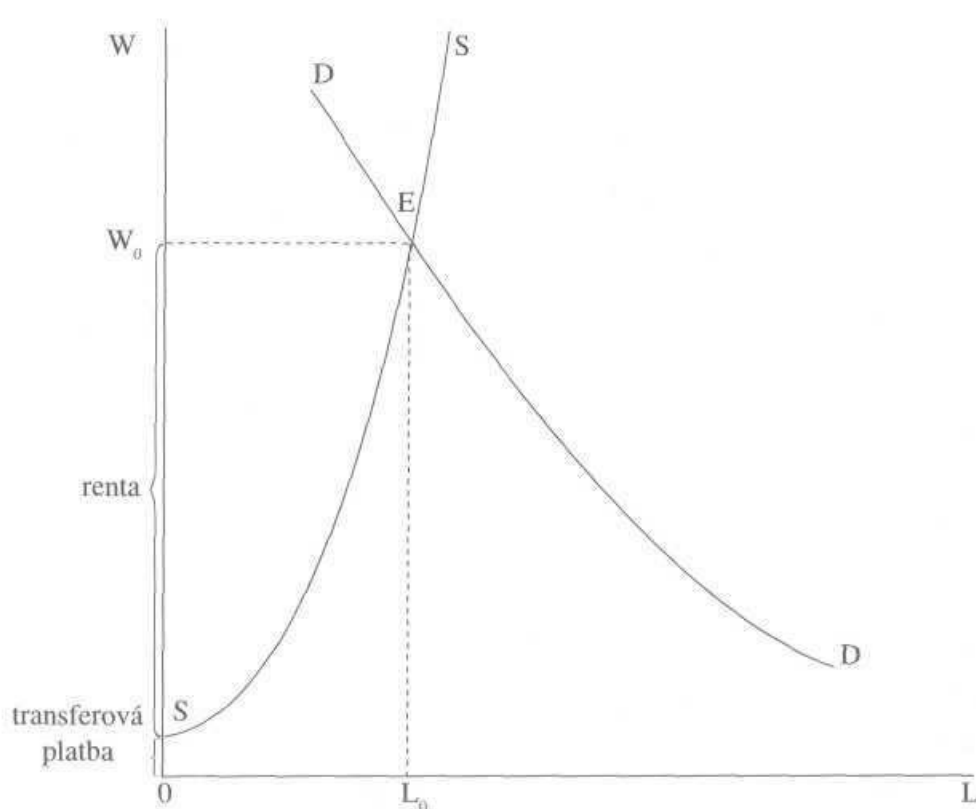
Samozřejmě, ať děláte jakékoliv zaměstnání, tak nejlepší ve svém oboru berou zpravidla vyšší příjmy, než ti průměrní nebo podprůměrní. Ale proč jsou v tomto případě ty částky tak astronomické? Proč nedostanou nejlepší světoví tesaři nebo instalatéři miliony dolarů za rok? Jim Carrey je jedním z nejlepších herců, který hraje hlavně v komediích, a jeho filmy chtějí vidět snad všichni lidé na světě. A jelikož je snadné obstarat si kopie jeho filmů, tak všichni lidé, kteří jej chtějí vidět, si to můžou dopřát. Jim Carrey tím pádem nabídne své služby milionům lidem najednou. Což znamená, že náklady v podobě obrovských výdajů na honorář pro Jima Carreyho se tvůrcům filmu může rychle vrátit, neboť o jeho film může mít zájem několik desítek a stovek milionů diváků, což přináší peníze tvůrcům filmu zpět. Podobně je to u Shaquillea O’Neala, miliony fanoušků jej chtějí vidět v jeden moment, když hraje zápas a jelikož jsou jeho zápasy přenášeny televizí, není to pro diváky problém. Tady je vysvětlení – může být na světě sebelepší tesař, jenže ten nemůže uspokojit tolik lidí najednou, jako v případě již zmiňovaných superhvězd (Mankiw, 1999).

### **2.3.2 Ekonomická renta a Robert Holman**

Robert Holman (2002) tvrdí, že existují pracovní profese, jejichž výkon vyžaduje existenci něčeho, co musíte mít dáno od přírody. Tato situace může být vysvětlena na příkladu houslistky, která pobírá také speciální ekonomickou rentu. Sice ne takovou, jako světové celebrity, o kterých již byla řeč v textu výše, ale i tak hovoříme o ekonomické rentě.

Příklad houslistky Markéty, která je vynikající, velmi dobře placenou houslistkou. Kdyby nebyla houslistka, měla by také možnost pracovat jako sekretářka, ovšem plat, který teď pobírá jako výborná houslistka je 10x vyšší, než by měla případně jako sekretářka. Tato vysoká renta zde nemizí ani ve dlouhém období. Na základě tohoto zjištění si mnoho lidí řekne, že by chtělo být houslovým virtuosem, jako Markéta, jenže to není tak lehké. K tomu, abyste se stali vynikajícím houslistou, je třeba vrozený talent, který nenahradíte sebevětší dřinou v tréninku. A díky tomu, že takový talent má pouze málo lidí, kteří to mají vrozené, tak pobírají nadstandartní platy. Tato situace je znázorněna v následujícím obrázku č. 2.1.

**Obr. č. 2.1 – Tržní nabídka houslových virtuózů**



Zdroj: Holman, 2002

Nabídková křivka, která je znázorněná v obr. č. 2.1, je z dlouhodobého hlediska. V grafu si lze všimnout velmi strmé nabídkové křivky, která ukazuje, že ani velký růst výdělků houslových virtuózů nedokáže zvýšit jejich celkový počet. „Výdělky houslových virtuózů tak závisejí na velikosti poptávky po nich, a je-li tato poptávka vysoká, jsou vysoké i jejich výdělky. Tyto výdělky významně přesahují jejich transferovou platbu (to, co by mohli vydělat v druhé příležitosti), takže jsou tvořeny převážně rentou. Jedná se přitom o rentu dlouhodobou“ (Holman, 2002, str. 270).

### 2.3.3 Ekonomická renta a Ronald G. Ehrenberg, Robert S. Smith

V knize *Modern Labour Economics – Theory and Public Policy* od Ehrenberga a Smithe je vysvětlena ekonomická renta z hlediska poptávky po práci. Situace je popsána na příkladu legendárního hokejisty, kterému jeho hokejový klub nabídnul opět astronomické peníze, ovšem tentokrát to Ehrenberg a Smith popsali poněkud jinak, než v případě světových celebrit v knize u N. Gregoryho Mankiwa.

Podmínky pro najímání pracovní síly (v tomto případě hokejistů) jsou stanovovány za předpokladu, že zaměstnavatelé (majitelé klubů) jsou si vědomi příjmů z mezního produktu svých zaměstnanců (hokejistů), které najímají. Toto je pro teorii ekonomické renty z pohledu poptávky po práci velmi důležité. Příjem z mezního produktu (marginal revenue product), dále jen MRP, je součin mezního příjmu a mezního produktu. Je to dodatečný příjem, který firma získá tím, že najme dodatečnou jednotku pracovní síly a ta mu pomůže k vyšším ziskům (Samuelson, Nordhaus, 2007).

Z jakého důvodu (ze strany poptávky po práci) jsou firmy ochotny dávat svým zaměstnancům tak vysoké speciální ekonomické renty, jako v případě nejúspěšnějšího hokejisty všech dob Wayneho Gretzkyho? V roce 1988 se hokejový klub z Los Angeles Kings rozhodl, že vykoupí kontrakt Wayneho Gretzkyho, který doposud hrával v Edmontonu Oilers. Klub z Los Angeles totiž předpokládal, že pokud nakoupí kontrakt od Gretzkyho, tak MRP klubu Los Angeles bude pro ně výhodný a bude větší, než pro Edmonton, kdyby tam zůstal. Los Angeles byli v tu chvíli jedním z nejhorších týmů NHL (Zámořské hokejové ligy), zatímco Edmonton se pohyboval na vrcholu ligy. Los Angeles museli zaplatit 15 milionů dolarů Edmontonu, aby jej mohli získat do svého týmu. K tomuto nákladu ještě klub platil zhruba 6 let 2 miliony dolarů ročně pro Gretzkyho. Tím pádem byly roční náklady na superhvězdu Gretzkyho následující. 15 milionů dolarů pokud rozpočítáme na 6 let, tak se jedná ročně o 2,5 milionu dolarů pro Edmonton. K tomu roční plat 2 miliony dolarů plus další náklady, které uvádí Ehrenberg a Smith ve výši 1,5 milionu dolarů za rok. Při sečtení ročních nákladů dostaneme hodnotu 6 milionů dolarů ročně!

Z příjmové stránky hokejového klubu Los Angeles měl Gretzkyho příchod následující dopady. Místní televizní společnost hned po podepsání kontraktu v Los Angeles zvýšila počet televizních přenosů ze zápasu na 60 za hokejovou sezónu. Ve srovnání s 37 zápasy v minulé sezóně. Co se týká příjmů z návštěvnosti fanoušků a s tím spojeného počtu prodaných lístků, zdvojnásobily se příjmy z prodeje lístků na domácí zápasy. Připočteme k tomu výnosy

z reklamní činnosti spojené s touto událostí a MRP za rok je pro Los Angeles 8 milionů dolarů! Nyní vidíme, proč se hokejovému klubu z Los Angeles vyplatilo nakoupit kontrakt tohoto hráče a že si může dovolit platit astronomické peníze, protože se to pro klub finančně vyplatí (Ehrenberg, Smith, 1994).

### 3. Faktory ovlivňující zaměstnatelnost pracovní síly

V předchozí kapitole byl již vysvětlen pojem zaměstnatelnost, krátce i faktory ovlivňující zaměstnatelnost, rozdíl mezi zaměstnatelností a zaměstnáním i pohled Evropské Unie na zaměstnatelnost. Pro připomenutí, zaměstnatelnost vypovídá o vašich osobních kvalitách, schopnostech, dovednostech, vašemu přístupu k práci. Jednoduše to vypovídá o vaší schopnosti najít si práci. Nyní bude věnována pozornost pouze faktorům, které ovlivňují zaměstnatelnost jednotlivých uchazečů o zaměstnání.

Nejdůležitější a základní faktor, který ovlivní zaměstnatelnost jedince je samotná vůle a chuť něčeho ve své profesní kariéře dosáhnout a nabýt vědomosti, dovednosti, schopnosti apod., které jsou pro zvyšování zaměstnatelnosti nezbytné. Na zaměstnatelnost má vliv řada faktorů, ty budou rozděleny a popsány ve třech podkapitolách. První způsob jak zvýšit zaměstnatelnost občanů je prostřednictvím aktivní politiky zaměstnanosti, kdy se stát snaží pomoci svým občanům na trhu práce. Další dva faktory jsou úroveň odborného vzdělání a tzv. měkké kompetence.

#### 3.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti by měla dle Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV), 2012, svou činností podpořit uchazeče o zaměstnání prostřednictvím svých programů ke zvyšování zaměstnatelnosti a také podpořit zaměstnavatele. „*Součástí státní politiky zaměstnanosti je podpora zřizování nových pracovních míst poskytováním příspěvků zaměstnavatelům při zaměstnávání uchazečů o zaměstnání, i uchazečům samotným*“ (MPSV, 2012).

Aktivní politika zaměstnanosti má tyto nástroje:

- **Rekvalifikace** – znamená získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace uchazeče o zaměstnání. Na to, jak velký bude rozsah kvalifikace, má vliv několik okolností, jako např. úroveň dosavadní kvalifikace, zdravotní stav, schopnosti a zkušenosti osoby, která má být rekvalifikována formou teoretických znalostí a praktických dovedností. Za

rekvalifikaci se však nepovažuje řádné studium na středních a vysokých školách. Rekvalifikace se uskutečňuje formou vzdělávání ve vzdělávacích programech dalšího profesního vzdělávání, ve vzdělávacích programech určených pro uchazeče o zaměstnání, ve speciálních programech k získání konkrétní pracovní dovednosti, ve školních vzdělávacích programech pro střední vzdělávání v rámci soustavy oboru vzdělávání, ve vzdělávacích aktivitách v rámci mezinárodních programů nebo v jiných vzdělávacích aktivitách, které vedou k získání nové kvalifikace nebo k rozšíření již stávající kvalifikace

- **Investiční pobídky** – „*Hmotná podpora tvorby nových pracovních míst a rekvalifikace zaměstnanců u investičních pobídek poskytovaných na základě zák. č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách a o změně některých zákonů v platném znění*“ (MPSV, 2012).
- **Veřejně prospěšné práce** – jedná se o časově omezené pracovní příležitosti, které jsou vytvořené hlavně pro obtížně umístitelné a dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání evidované úřadem práce. Veřejně prospěšné práce vytváří zaměstnavatel na základě písemné dohody a maximální délka vykonávání veřejně prospěšných prací je 12 po sobě následujících měsíců vkuse;
- **Společensky účelná pracovní místa** – pod tímto pojmem se rozumí takové pracovní místo, které zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě písemné dohody s ÚP na předem sjednanou dobu (ta je uvedena v dohodě) a je obsazeno uchazeči, kteří jsou evidováni na úřadu práce, kterým nelze zajistit jiným způsobem pracovní uplatnění. Nebo se jedná o nově zřízené pracovní místo pro uchazeče o zaměstnání evidovaného na ÚP, který zahájí samostatně výdělečnou činnost. Úřad práce v rámci společensky účelných pracovních míst poskytuje uchazečům o zaměstnání i příspěvek, ovšem opět maximálně na dobu 12 měsíců. Příspěvky mohou mít podobu návratného příspěvku, příspěvku na úhradu úroků z úvěrů, jiného účelově určeného příspěvku, částečné nebo plné úhrady vyplacených mzdových nákladů, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění;
- **Příspěvek na zapracování** – může poskytnout úřad práce zaměstnavateli, který přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, který vyžaduje zvýšenou péči. Příspěvek je možný poskytovat po dobu 3 měsíců a jeho výše je maximálně polovinu minimální mzdy na jednu fyzickou osobu;
- **Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program** – tento příspěvek je určen pro zaměstnavatele, který přechází na nový výrobní program (tím se rozumí taková změna výroby nebo poskytování služeb, při které dochází k zásadním technologickým změnám, nebo



změna předmětu podnikání zapsaná v obchodním rejstříku nebo v živnostenském oprávnění) a pro své zaměstnance nemůže zabezpečit práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Příspěvek lze poskytovat na dobu maximálně 6 měsíců, jakožto částečná úhrada náhradní mzdy a její výše může činit maximálně polovinu minimální mzdy (MPSV, 2012).

## **3.2 Odborné vzdělání**

Jedná se o dosaženou úroveň formálního vzdělávání, kterou lidé získají prostřednictvím základních, středních, vyšších odborných a vysokých škol a na zaměstnatelnost to má velmi významný vliv. Jak uvádí Michal Slavík, původně z webových stránek czech.cz, který provozuje ministerstvo zahraničí, samotný vzdělávací systém v České republice vychází z dlouhodobé tradice již z roku 1774 a tvoří jej:

### **Základní vzdělávání**

Existuje 5 druhů základních škol, kde mohou děti získat patřičné základní vzdělání.

Základní škola – může být státní nebo soukromá. Studenti absolvují základní školu rozdělenou do dvou cyklů – první stupeň a druhý stupeň;

Gymnázium – žáci mohou v případě osmiletých či šestiletých gymnázií dokončit základní vzdělání zde a plynule pokračovat ve výuce středoškolské úrovně;

Konzervatoř – osmileté taneční konzervatoře umožňují studentům podobně jako na gymnáziích dokončit základní vzdělání a plynule přejít na vzdělání středoškolské;

Speciální škola – pro děti se zdravotním postižením. Mohou absolvovat buď speciální školu, nebo jsou rozděleni do speciálních tříd na základní škole;

Zvláštní a pomocné školy – určeny pro děti s mentálním postižením.

Povinná školní docházka je devítiletá a žáci jsou ohodnocováni pomocí vysvědčení. Žáci se základním vzděláním mají na trhu práce nejmenší šanci na uplatnění u zaměstnavatelů, kteří vyžadují odborné znalosti v oboru.

### **Střední vzdělávání**

3 základní typy středních škol: gymnázia, střední odborné školy, střední odborné učiliště. Studenti středních škol mohou získat střední vzdělání, v případě kdy student po 1 – 2 letech studií na střední škole získá vysvědčení o závěrečné zkoušce. Další možnost je střední vzdělání s výučním listem, které je zakončené po 2 – 3 letech studia vysvědčením o závěrečné zkoušce a výučním listem o odborné způsobilosti. Tito absolventi zpravidla dál nepokračují ve studiu a rovnou přechází do zaměstnání v daném oboru (např. řemeslnictví). Třetí možnost

zakončení střední školy je pomocí vysvědčení o maturitní zkoušce. Maturitní vysvědčení lze získat zpravidla po 4 letech studia na střední škole.

### **Terciální vzdělávání**

Do terciálního vzdělávání se řadí vyšší odborné a vysokoškolské vzdělání. Pro studium terciálního vzdělávání je zapotřebí mít ukončené středoškolské vzdělání zakončené maturitou.

### **Vyšší odborné vzdělání**

V denní formě trvá studium 3 roky včetně praxe, u zdravotnického studia a některých dalších trvá studium až 3,5 roku. Studium je ukončeno tzv. absolutoriem, což je specifická zkouška z vybraných oborů, praktické zkoušky a obhajoby absolventské písemné práce. Studenti získávají titul diplomovaný specialista (DiS., uváděno za jménem).

### **Vysokoškolské vzdělání**

Bakalářské programy bývají zpravidla na 3 roky, studenti po absolvování státní závěrečné zkoušky a obhajoby bakalářské práce získávají titul Bc., uváděný před jménem. Po úspěšném absolvování mohou studenti pokračovat v navazujícím magisterském programu.

Magisterský studijní program může být dvojího charakteru. Buď v podobě dvouletého navazujícího programu, který navazuje na bakalářské studium, nebo jako pětileté studium (může být i čtyřleté nebo šestileté). Studenti získají základní přehled o vysoce odborných oblastech plus určitý stupeň specializace v daném oboru. Titulu Mgr. (před jménem) mohou studenti dosáhnout, pokud úspěšně vykonají státní závěrečnou zkoušku a obhájí diplomovou práci.

Inženýrský studijní program se týká technických a ekonomických oborů, jinak je založen na stejném principu jako u magisterského studijního programu. Úspěšní absolventi získávají titul Ing., uváděný před jménem.

Studenti mohou pokračovat v doktorském studiu, přičemž absolvování tohoto programu je podmíněno publikační prací a někdy také výukou. V České republice lze také absolvovat studijní program, který vede k získání titulu Master of Business Administration (MBA). V tomto typu studia se pracuje v týmech, kdy se řeší případové studie z praxe. Studenti si vyměňují vlastní zkušenosti a jejich manažerské znalosti a dovednosti mohou v průběhu těchto případových studií růst.

### 3.3 Měkké kompetence

Dle Havlíčkové (2012), je rozvoj měkkých dovedností jednou z důležitých cest, jak zvyšovat konkurenceschopnost na trhu práce ze strany uchazečů o zaměstnání – dětí, mládeže, pracovníků s dětmi a mládeží a jejich schopnost přizpůsobit se podmínkám na trhu práce, které se mění.

*„Měkké kompetence jsou vlastnosti, dovednosti, schopnosti, hodnoty a postoje úzce propojené se znalostmi, které nelze zahrnout do odborné kvalifikace. Např. i pro společenské chování musíme něco znát, aby bylo naše chování a jednání ve společnosti přirozené a správné. Měkké kompetence jsou univerzálně použitelné a přenosné a každý člověk je potřebuje pro zapojení se do společnosti, pro své osobní naplnění a úspěšnou zaměstnatelnost“* (Havlíčková, 2012, str. 7).

V současnosti se mění nároky zaměstnavatelů na náborů nových zaměstnanců. Zatímco v dřívějších dobách byl kladen důraz především na odborné znalosti uchazečů, dnes mají zaměstnavatelé, případně personalisté požadavky na ty tzv. měkké kompetence. Podle představitelů firem jsou nejžádanějšími kompetencemi zaměstnanců schopnost týmové práce, komunikativnost, flexibilita a kreativita. Tyto kompetence se lidé nazpaměť nenaučí. Pro měkké kompetence existují dva základní rysy – nehotovost a procesualnost. Průzkumy odhalily při výběru nových pracovníků překvapivou realitu. Odborná kvalifikace a pracovní zkušenosti nejsou to nejdůležitější v očích zaměstnavatelů či personalistů. Důležitější je jak příjemně kandidáti na osobním pohovoru působí. Problém je ovšem ten, že ti samí, co se na pohovoru tváří příjemně, už nejsou tak příjemní na zákazníky. Dle průzkumu lze na pohovorech 80% uchazečů o zaměstnání.

Mezi nejatraktivnější odpovědi uchazečů o zaměstnání na pohovoru (na otázku jaký jste?) patří: vnitřně motivovaný, komunikativní, empatický, disciplinovaný, otevřený, kreativní, odborně zdatný, umí motivovat, je nezaulatý, optimistický, přirozeně autoritativní, inspiruje, umí naslouchat, systematický, umí rétoriku, tolerantní, neponižuje, obětavý, svědomitý, nehodnotí a je připravený. Samozřejmě za předpokladu, že bude mluvit pravdu a nepotvrdí se 80% šance, že bude lhát, jak tomu bylo u již zmíněného průzkumu (Havlíčková, 2012).

V níže uvedené tabulce Národní soustava kvalifikací jsou uvedeny kompetence, které mohou být klíčem pro úspěšný osobní i pracovní život. Tyto kompetence se staly podkladem pro vzdělávací programy vytvořené a realizované v projektu Klíč pro život. V průběhu vzdělávacích aktivit byly rozvíjeny prostřednictvím metod neformálního vzdělávání.

**Tabulka č. 3.1 – Národní soustava kvalifikací**

<b>Národní soustava kvalifikací</b>	
Kompetence k efektivní komunikaci	Kompetence k řešení problémů
Kompetence k ovlivňování ostatních	Kompetence k plánování a organizace práce
Kompetence ke kooperaci (spolupráci)	Kompetence k celoživotnímu učení
Kompetence k podnikavosti	Kompetence k aktivnímu přístupu
Kompetence k flexibilitě	Kompetence ke zvládání zátěže (odolnost vůči stresu)
Kompetence k uspokojování zákaznických potřeb	Kompetence k objevování a orientaci v informacích
Kompetence k výkonnosti	Kompetence ke komunikaci v cizích jazycích
Kompetence k samostatnosti	

*Zdroj: Havlíčková, 2012, vlastní zpracování*

#### **4. Je kariéra profesionálních sportovců brzdou či motorem pro jejich budoucí zaměstnání?**

Tato kapitola je stěžejní část diplomové práce, která má za cíl zjistit, jakým způsobem ovlivňuje kariéra vrcholových sportovců jejich budoucí zaměstnání. Konkrétně je primárním cílem zjistit, kolik (v absolutním i procentuálním vyjádření) bývalých vrcholových sportovců je v současnosti zaměstnaných, nezaměstnaných, osob samostatně výdělečně činných (dále jen OSVČ) nebo jsou případně vlastníky firmy. Na základě komparace těchto ukazatelů trhu práce s ostatní běžnou populací je cílem zjistit, zda je situace na trhu práce bývalých sportovců lepší či nikoliv.

Zdroj informací a dat pochází z dotazníku, který vyplnilo celkem 80 bývalých profesionálních sportovců. Metodika sběru dat z dotazníku je deskriptivní statistika. Kritéria pro profesionální sportovce, pro které je určený dotazník, jsou následující:

- Sportovec hrával nebo závodil v domácí soutěži na nejvyšší úrovni (Extraliga);
- V případě fotbalisty nebo hokejisty se za profesionály považují hráči i 2. nejvyšší domácí soutěže;
- Bývalí reprezentanti ČR;
- Sportovci jsou pouze české národnosti.

Převážná část respondentů pochází z Moravskoslezského kraje. V době rozesílání dotazníku byla snaha o vyplnění alespoň 100 dotazníků, ať je celkový výběrový vzorek dostatečně velký, ale jelikož bylo velice obtížné najít bývalé profesionální sportovce, aby vyplnili dotazník, tak je celkový počet již zmíněných 80. I přesto však závěry plynoucí z diplomové práce mohou mnohé napovídat o uplatnitelnosti vrcholových sportovců při přechodu na trh práce.

### **Sekce ekonomických činností CZ-NACE**

Vrcholoví sportovci v dotazníku mimo jiné uváděli název vykonávaného povolání jak v době hned po ukončení aktivní kariéry, tak v současnosti. Jelikož se jedná o řadu různých povolání, budou jednotlivé povolání pro lepší přehlednost zařazeny podle jednotlivých sekcí ekonomických činností CZ-NACE, jak uvádí Informační systém o průměrném výděлку (2015).

- A – Zemědělství, lesnictví a rybářství;
- B – Těžba a dobývání;
- C – Zpracovatelský průmysl;
- D – Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla;
- E – Zásobování vodou, činnosti související s odpady;
- F – Stavebnictví;
- G – Obchod, opravy motorových vozidel;
- H – Doprava a skladování;
- I – Ubytování, stravování a pohostinství;
- J – Informační a komunikační činnosti;
- K – Peněžnictví a pojišťovnictví;
- L – Činnosti v oblasti nemovitostí;
- M – Profesní, vědecké a technické činnosti;
- N – Administrativní a podpůrné činnosti;
- O – Veřejná správa, obrana, sociální zabezpečení;
- P – Vzdělávání;
- Q – Zdravotní a sociální péče;
- R – Kulturní, zábavní a rekreační činnosti;
- S – Ostatní činnosti.

Tabulka č. 4.1 ukazuje strukturu respondentů, kteří odpovídali na dotazník. Tato tabulka je pro základní přehlednost, podrobný rozbor všech jednotlivých hledisek bude v textu níže.

**Tabulka č. 4.1 – Četnosti odpovědí dle různých hledisek**

<b>Věk</b>	<b>Celkem odpovědí</b>	<b>V procentech</b>
15-34	27	34%
35-46	22	27%
47-59	31	39%
$\Sigma$	80	100%
<b>Pohlaví</b>		
Muž	63	79%
Žena	17	21%
$\Sigma$	80	100%
<b>Ekonomický status v době ukončení aktivní kariéry</b>		
Nezaměstnaný	12	15%
Zaměstnaný	41	52%
OSVČ	21	27%
Vlastník firmy	5	6%
Ekonomicky neaktivní	1	1%
$\Sigma$	80	100%
<b>Ekonomický status v současnosti</b>		
Nezaměstnaný	3	4%
Zaměstnaný	42	56%
OSVČ	24	32%
Vlastník firmy	6	8%
Ekonomicky neaktivní	2	3%
Výjimky*	3	4%
$\Sigma$	80	100%
<b>Výše mzdy (platu)</b>		
Vyšší než průměr ČR	38	48%
Na úrovni průměru ČR	17	21%
Nižší než průměr ČR	17	21%
Neuvedeno	8	10%
$\Sigma$	80	100%
<b>Vzdělání</b>		
VŠ vzdělání	43	54%
Bez VŠ vzdělání	37	46%
$\Sigma$	80	100%
<b>Druh vykonávaného sportu</b>		
Kolektivní	50	62%
Individuální	30	38%
$\Sigma$	80	100%
<b>Úroveň jazykových znalostí</b>		
Rodilý mluvčí, vynikající	33	41%
Průměrná, nízká úroveň	47	59%
$\Sigma$	80	100%

*Zdroj: vlastní zpracování, 2015*

\* Tato výjimka u 3 bývalých vrcholových sportovců je z toho důvodu, že právě 3 respondenti vyplnili dotazník hned po ukončení kariéry. Tzn., že dotazník sice vyplnili v současnosti, ale jejich ekonomický status, který vyplnili je v době hned po ukončení aktivní kariéry. Proto tito 3 bývalí vrcholoví sportovci nebudou započítáváni do kapitoly 4.2, která se věnuje ekonomickému statusu bývalých profesionálních sportovců v současnosti.

### **Způsob výpočtu nezaměstnanosti**

Metodika zvolená pro výpočet nezaměstnanosti pro diplomovou práci pochází ze zdrojů Českého statistického úřadu (ČSÚ). Jedná se o obecnou míru nezaměstnanosti a je počítána jako podíl počtu nezaměstnaných na celkové pracovní síle (ekonomicky aktivnímu obyvatelstvu), vyjádřený v procentech. Do ekonomicky aktivního obyvatelstva spadají jak zaměstnaní, tak nezaměstnaní, kteří se aktivně snaží najít zaměstnání. Obecná míra nezaměstnanosti je ukazatel sestavený dle mezinárodních definic a doporučení ze strany Mezinárodní organizace práce (ILO) a Eurostatu (Český statistický úřad, 2015).

$$\text{Obecná míra nezaměstnanosti} = \frac{\text{nezaměstnaní}}{\text{pracovní síla}} * 100(\%)$$

### **Kapitola bude rozdělena do dvou podkapitol:**

- 1) V první podkapitole 4.1 bude věnována pozornost ekonomickému statusu bývalých vrcholových sportovců hned po ukončení aktivní kariéry a srovnáním se situací mladých lidí na trhu práce, jelikož je zde podobná výchozí situace před vstupem na pracovní trh (např. studenti, kteří po ukončení studia přechází na trh práce.)
- 2) Stěžejní část práce je v podkapitole 4.2, kde bude analyzována situace na trhu práce bývalých profesionálních sportovců v současnosti. Nebude chybět analýza dalších faktorů, které mají vliv na zaměstnatelnost z několika hledisek, což bude detailně vysvětleno v textu později.

## **4.1 Nezaměstnanost profesionálních sportovců hned po ukončení aktivní kariéry**

Nyní bude věnována pozornost tomu, jak vysoká je zaměstnanost, resp. nezaměstnanost u bývalých sportovců v době, kdy ukončí aktivní kariéru. Výsledky budou pocházet z analýzy odpovědí od 80 respondentů, kteří splňují výše uvedené kritéria pro cílovou skupinu diplomové práce.

Aby bylo možné určit, zda je jejich situace lepší v porovnání s ostatními lidmi (myšleno nesportovci), bude provedeno později v textu srovnání s mladými osobami na trhu

práce, kteří po ukončení studií hledají zaměstnání plus detailnější analýza z hlediska dosaženého vzdělání před ukončením aktivní kariéry u sportovců.

#### 4.1.1 Ekonomický status hned po ukončení aktivní kariéry

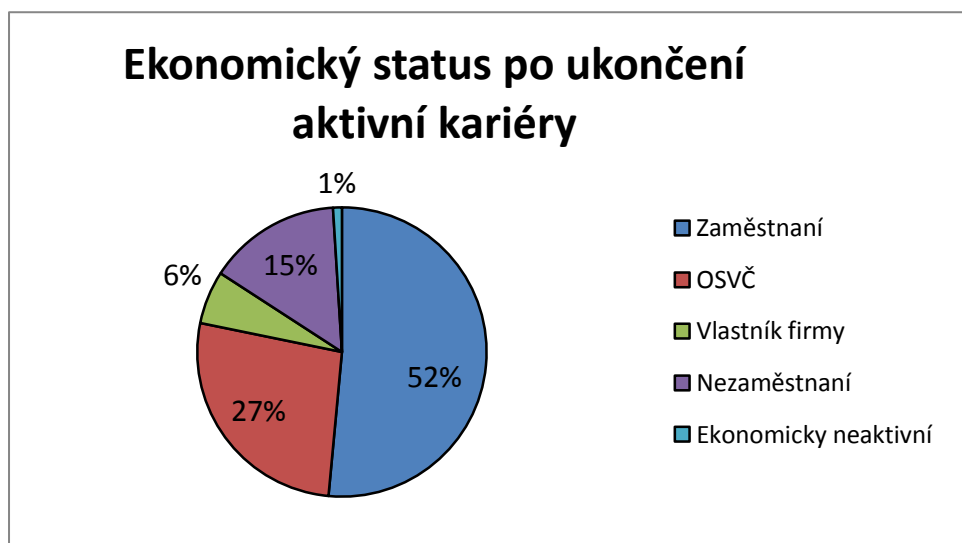
Vrcholoví sportovci, kteří ukončí svou aktivní kariéru, mohou být buď zaměstnaní, OSVČ, vlastníci firmy nebo nezaměstnaní.

- 1) **Zaměstnaný** – Lidé, kteří pracují buď na plný, nebo částečný úvazek (Jurečka, Jánošíková, 2009);
- 2) **OSVČ** – Za osoby samostatně výdělečně činné se považují osoby, které splňují následující podmínky: vykonává samostatnou výdělečnou činnost na území České republiky nebo i mimo ČR, pokud na to má dle právních předpisů České republiky oprávnění. Další podmínkou je ukončení povinné školní docházky, věk minimálně 15 let a při výkonu samostatně výdělečné činnosti spolupracuje a rozděluje svou činnost na příjmy a výdaje (ipodnikatel.cz, 2012);
- 3) **Vlastník firmy** – Může být fyzická nebo právnická osoba, která vlastní podnikatelský subjekt za účelem profitu z úspěšných operací společnosti (businessdictionary.com, 2015);
- 4) **Nezaměstnaný** – Za nezaměstnaného se považuje taková osoba, která se uchází o zaměstnání a uchazeč o zaměstnání je občan, který: „není v pracovním poměru nebo podobném vztahu, nevykonává samostatnou výdělečnou činnost, ani se nepřipravuje soustavně na povolání, požádal osobně nebo písemně o zprostředkování vhodného zaměstnání na územně příslušném úřadu práce v místě trvalého bydliště“ (Kotýnková, Němec, 2003, str. 121).

V následujícím grafu č. 4.1 bude znázorněna situace na trhu práce bývalých profesionálních sportovců ihned po ukončení kariéry. S tím, že veškeré tyto údaje vyplňovali respondenti v dotazníku v letech 2014 a 2015. Jako 4 možnosti odpovědi na jejich ekonomický status jsou – nezaměstnaný, zaměstnaný, OSVČ, vlastník firmy. Pokud se jedná o status nezaměstnaný a do dotazníku sportovec uvedl, že se např. nesnažil získat zaměstnání nebo studoval, tak patří do kategorie ekonomicky neaktivních.



**Graf č. 4.1 - Ekonomický status po ukončení aktivní kariéry**



*Zdroj: vlastní zpracování, 2015*

V grafu 4.1 lze vidět celkovou nezaměstnanost osob (ve fialovém poli) bez ohledu na dosaženou úroveň vzdělání v průběhu kariéry. Výsledky i s podrobnějším popisem jednotlivých ekonomických statusů jsou následující:

### **NEZAMĚSTNANÍ**

- Celková úroveň nezaměstnanosti u 80 respondentů, kteří vyplnili dotazník, je **15%**. V absolutním vyjádření se jedná celkově o 12 osob.
- Z celkového počtu 12 nezaměstnaných, uvedla jedna osoba, že v té době i studovala. Můžeme tedy zde vidět vůli ze strany profesionálních sportovců najít si zaměstnání a vysokou míru ekonomické aktivity těchto osob. Pouze 1 nezaměstnaný byl v době ukončení kariéry student, tzn., že jej řadíme do ekonomicky neaktivního obyvatelstva a není tudíž započítán jako nezaměstnaný.

### **ZAMĚSTNANÍ**

- Jedná se tedy pouze o lidi se zaměstnaneckým poměrem buď na částečný, nebo plný pracovní úvazek. Celkově bylo zaměstnáno **52%** lidí, což je 41 osob v zaměstnaneckém poměru. Nepočítají se zde osoby pracující na živnostenský list (OSVČ) ani osoby vlastnící firmu.
- Zde jsou jednotlivá povolání, která bývalí sportovci, vykonávali. Tímto je cílem zjistit, zda se po ukončení kariéry sportovci věnovali povolání převážně v oblasti sportu či nikoliv. Jednotlivá povolání budou rozdělena dle klasifikace CZ-NACE:

1. **Kulturní, zábavní a rekreační činnosti** – v tomto odvětví, do kterého spadají povolání v oblasti sportu, našlo uplatnění z celkového počtu 41 zaměstnaných lidí celkem 5 osob. Jednalo se o tato vykonávaná povolání
  - trenér;
  - generální manažer klubu;
  - sportovní ředitel klubu.
2. **Peněžnictví a pojišťovnictví** - další odvětví, které bylo vícekrát zastoupeno (7x)
  - externí obchodní zástupce v pojišťovně;
  - ekonom;
  - retenční specialista v bance;
  - bankovní asistent;
  - mzdový účetní, výrobní účtárna.
3. **Vzdělávání** - zde bylo zaměstnáno celkem 6 lidí, s tím, že název vykonávaného povolání respondenti uvedli jako učitel nebo učitel/trenér ve školním zařízení.
4. **Ostatní vykonávaná povolání** - Další konkrétní odvětví už nebylo zastoupeno tak, jak v případě Kulturní, zábavní a rekreační činnosti, Peněžnictví a pojišťovnictví a Vzdelávání. Možná i proto, že respondenti neuvedli konkrétní a přesné pracovní zaměření. Proto zde budou uvedeny další vykonávané povolání ze všech různých odvětví – administrativní pracovník, obchodní zástupce, zaměstnanec cestovní kanceláře, pekař, metodik, provozní vinárny, číšník, policista, řidič, hasič, technik ve strojírenství, dozorce výtahů, manažer nemovitostí – prodej a pronájem nebytových prostor, energetický manažer v developerské firmě, obchodní manažer, medicinský reprezentant, svářečský inženýr, kuchař, vedoucí nákladového střediska.

Z výše uvedených statistik lze jednoznačně konstatovat, že zaměření bývalých sportovců se nezaměřuje striktně pouze na sportovní odvětví. Pro připomenutí tyto statistiky ukazují, jaké povolání vykonávali sportovci hned v době po ukončení kariéry. Ta situace se samozřejmě mohla v průběhu života změnit, ale tomu bude v práci věnována pozornost ještě později.

V procentuálním vyjádření se v zaměstnání nadále věnovalo sportovnímu odvětví 12,2%.

## **OSOBY SAMOSTATNĚ VÝDĚLEČNĚ ČINNÉ (OSVČ)**

- Celkem 21 lidí z 80 sledovaných se po ukončení aktivní kariéry rozhodlo podnikat jako OSVČ. V procentuálním vyjádření se jedná o **27%** osob samostatně výdělečně činných, což je více, než průměr v domácí ekonomice.
- Tentokrát bude sledována situace, v jakém odvětví našli bývalí profesionální sportovci uplatnění, pokud pracovali jako osoby samostatně výdělečně činné:

1. **Kulturní, zábavní a rekreační činnosti** - znovu bude věnována pozornost nejprve těm lidem, kteří našli uplatnění v této sekci. Z 21 lidí, kteří začali podnikat jako OSVČ zůstalo u sportovního odvětví 12 bývalých sportovců

- trenér;
- sportovní manažer;
- kondiční trenér;
- šéftrenér mládeže;
- osobní kondiční trenér;
- sportovní komentátor;
- provozní fitness;
- fyzioterapie – masáže;
- správce sportovního areálu.

2. **Ostatní vykonávané činnosti** - správce domu, vyhazovač, softwarový architekt, administrativní pracovník, podnikatel (blíže nespecifikováno), majitel firmy, prodejce, poradce v podnikání na internetu.

Ve srovnání s předchozími statistikami u zaměstnaných osob hned po ukončení aktivní kariéry, lze vidět diametrální rozdíl v nalezení uplatnění ve sportovním odvětví i po ukončení aktivní kariéry u OSVČ. Zde totiž z 21 osob hned 12 pokračovalo jako OSVČ v oblasti sportu, což je 57,1%. Lze konstatovat u osob samostatně výdělečně činných vysokou návaznost na sportovní průmysl i po ukončení aktivní kariéry, což je opačná situace oproti osobám, kteří byli zaměstnáni.

## **VLASTNÍK FIRMY**

- V celkovém vyjádření se jedná o celkem 5 lidí, což znamená **6%** sportovců, kteří vlastnili firmu. Firmy těchto bývalých profesionálních sportovců se zaměřují na tyto oblasti:
  - spolumajitel firmy (rybníky);

- společník a jednatel, advokátní koncipient;
- vlastník firmy a zároveň i trenér;
- ředitel kulturního domu;
- prodej alkoholu.

Za této situace, kdy se jedná o 5 respondentů, není vhodné dělat závěry o návaznosti sportovní kariéry na sportovní průmysl po jejím ukončení, jelikož není dostatečné množství odpovědí od vlastníků firem, kteří dříve vrcholově sportovali.

## **EKONOMICKY NEAKTIVNÍ**

Do ekonomicky neaktivního obyvatelstva řadíme lidi, kteří nejsou zaměstnaní a ani ho z různých důvodů nehledají. V době ukončení aktivní kariéry uvedl pouze 1 nezaměstnaný, že v tu dobu studoval. Z tohoto důvodu jej řadíme zde do ekonomicky neaktivního obyvatelstva.

### **4.1.2 Ekonomický status hned po ukončení aktivní kariéry (z hlediska vzdělání)**

V předchozí kapitole nebyl brán zřetel na konkrétní hlediska, ale byla sledována situace po ukončení aktivní kariéry v obecné rovině. Nyní bude věnována pozornost, jak ovlivňuje úroveň dosaženého vzdělání během aktivní kariéry zaměstnanost bývalých profesionálních sportovců ihned po ukončení vrcholové kariéry.

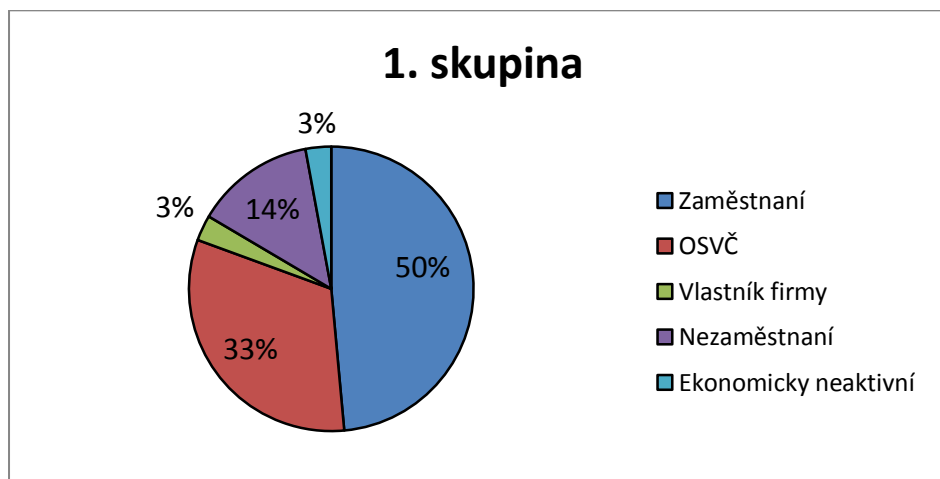
Respondenti, kteří vyplňovali dotazník, budou rozděleni do dvou skupin podle toho, jaké měli nejvyšší dosažené vzdělání v době ukončení aktivní kariéry a přechodu na trh práce.

- |  |   |
|--|---|
| 1. skupinu tvoří osoby s dosaženým vzděláním | <ul style="list-style-type: none"> <li>- základní;</li> <li>- vyučen(á);</li> <li>- středoškolské bez maturity;</li> <li>- středoškolské s maturitou;</li> <li>- vyšší odborná škola (DiS.);</li> </ul> |
| 2. skupinu tvoří osoby s dosaženým vzděláním | <ul style="list-style-type: none"> <li>- vysokoškolské (bakalářské);</li> <li>- vysokoškolské (magisterské);</li> <li>- doktorské studium.</li> </ul>   |

Z celkového počtu 80 respondentů mělo v době ukončení aktivní kariéry 43 sportovců vysokoškolské vzdělání (bakalářské či magisterské studium), což je 54% v procentuálním vyjádření. Sportovců s nižším vzděláním, kteří spadají do 1. skupiny, bylo celkem 37 (46%).

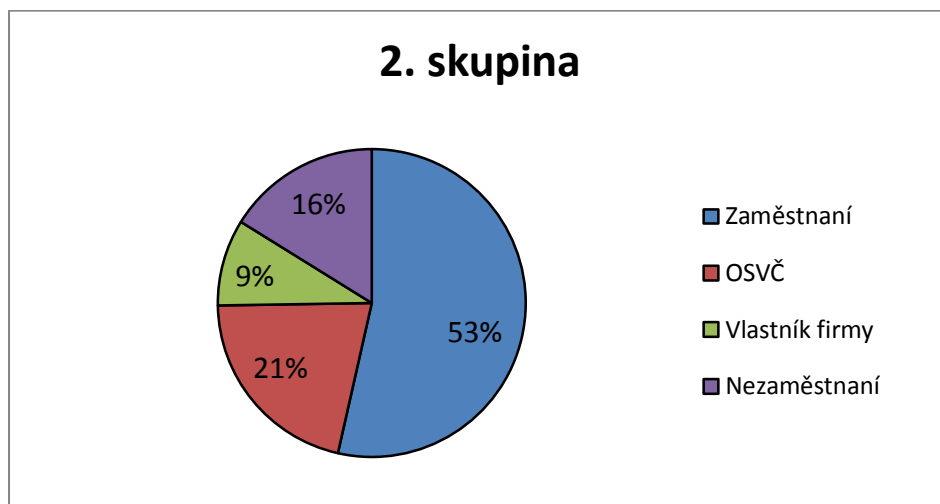
Nyní budou zobrazeny dva grafy, které vyjádří zaměstnanost bývalých profesionálních sportovců hned po ukončení aktivní kariéry, z hlediska nejprve 1. skupiny (viz charakteristika skupiny v textu výše) a také z hlediska 2. skupiny (opět charakteristika v textu výše).

**Graf č. 4.2 - Ekonomický status po ukončení aktivní kariéry (sportovci bez VŠ vzdělání)**



*Zdroj: vlastní zpracování, 2015*

**Graf č. 4.3 - Ekonomický status po ukončení aktivní kariéry (sportovci s VŠ vzděláním)**



*Zdroj: vlastní zpracování, 2015*

Z těchto grafů si lze všimnout velice zajímavé a podstatné informace. Po rozdělení vrcholových sportovců na vysokoškolsky vzdělané a na osoby bez vysokoškolského vzdělání, uplatnění vysokoškolských sportovců na trhu práce v době hned po ukončení nebylo vůči lidem s nižším vzděláním lepší! Právě naopak! V 1. skupině sportovců bez VŠ vzdělání byla nezaměstnanost o 2% nižší, než u vysokoškolsky vzdělaných sportovců. Závěrem této analýzy lze konstatovat, že úroveň vzdělání neměla z krátkodobého hlediska u profesionálních sportovců podstatný vliv na nezaměstnanost hned po ukončení kariéry. Došlo pouze k rozdílu

oněch 2% míry nezaměstnanosti a také drobným procentuálním změnám mezi osobami zaměstnanými, osobami samostatně výdělečně činnými a vlastníky firem.

#### **4.1.3 Komparace s mladými osobami na trhu práce v ČR**

Aby bylo možné posoudit, zda je uplatnění vrcholových sportovců hned po ukončení kariéry lepší či nikoliv oproti běžné populaci, je třeba porovnat sportovce právě s běžnou populací, resp. nesportovci. Komparace bude probíhat s mladými osobami na trhu práce. Proč zrovna s touto skupinou – obě skupiny mají při vstupu na pracovní trh velmi podobnou výchozí pozici.

Bývalí profesionální sportovci mohou svému potencionálnímu zaměstnavateli nabídnout vlastnosti nabyté z jejich aktivní kariéry (vůle, disciplína, tah na bránu, cílevědomost apod.), danou úroveň vzdělání a eventuálně i částečné pracovní zkušenosti, pokud jim to jejich sportovní vytíženost dovolila.

Mladí lidé na trhu práce mohou svému zaměstnavateli nabídnout v podstatě velice podobné vlastnosti a dovednosti jako sportovci. U absolventů vysokých škol je předpoklad také cílevědomosti, vůle, disciplíny a snahou v životě něčeho dosáhnout. Navíc, i když se bude jednat o vysokoškoláky nebo osoby s nižším vzděláním, tak vzhledem k nízkému věku mají podobně jako sportovci zpravidla krátkodobou praxi v zaměstnání.

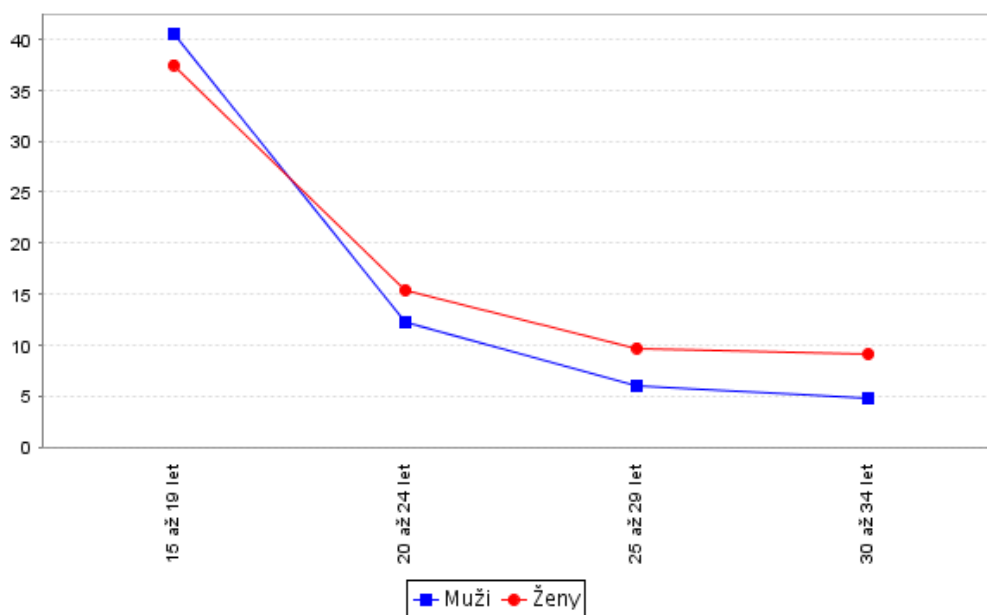
Souhrnně se tedy jedná o tyto společné charakteristiky (nemusí to platit zákonitě u všech lidí, vždy existují výjimky) bývalých profesionálních sportovců a mladých osob na trhu práce: Nedostatek pracovních zkušeností, mladý věk, u VŠ navíc vůle, ctizádostivost, touha něčeho v životě dosáhnout a “tah na bránu“ (ve sportovním žargonu).

#### **Situace mladých osob na trhu práce v ČR**

Nejprve bude věnována pozornost situaci mladých osob v České republice do 25 let, poté z hlediska Ukazatele pravděpodobnosti nezaměstnanosti po ukončení studia (v%), který se věnuje osobám ve věku 15-34 let, protože sportovci mnohdy končí aktivní kariéru později, než v 25 letech. Proto je žádoucí zaznamenat i tuto statistiku do 34 let, kterou zveřejňuje Český statistický úřad.

Pro základní přehlednost bude nyní poskytnut obrázek č. 4.1, který zobrazí nezaměstnanost mladých osob v ČR v rozpětí od 15 do 34 let pro 4 jednotlivé skupiny (15-19 let, 20-24 let, 25-29 let a 30-34 let). Údaje jsou za rok 2013, aktuálnější obrázek pro tento ukazatel nebyl nalezen.

**Obr. č. 4.1 - Míra nezaměstnanosti v ČR (15 – 34 let) v %**



*Zdroj: ČSÚ, 2015*

V obr. č. 4.1 lze pozorovat v grafickém vyjádření situaci mladých na trhu práce od 15 do 34 let z pohledu jak mužů, tak i žen. Nejvyšší nárůst zaměstnanosti se vyskytuje v období 15-19 let a 20-24 let, kdy se zaměstnanost zvyšuje o zhruba 30%. To bylo pouze úvodem k problematice mladých osob na trhu práce obecně, nyní k nezaměstnanosti mladých do 25 let.

### **NEZAMĚSTNANOST MLADÝCH LIDÍ DO 25 LET**

Jak uvádí Martina Dlabajová (2014), míra nezaměstnanosti do 25 let za rok 2014 byla v České republice 16,9%. Ve srovnání se zeměmi Eurozóny je zaměstnanost mladých osob v ČR vyšší, než průměr Eurozóny, kde je průměrná nezaměstnanost mladých 23,1%, přičemž existují vysoké rozdíly mezi jednotlivými státy – 7,8% v Německu a 53,5% ve Španělsku.

Na podporu této nepříznivé situace byly v EU zavedeny dva programy na podporu zaměstnanosti mladých osob. První program nesoucí název Program záruk pro mladé lidi má zajistit, aby všichni lidé do 25 let, kteří buď ukončí vzdělání, nebo přijdou o práci, získali do 4 měsíců od ukončení vzdělávání, nebo odchodu z práce, konkrétní pracovní nabídku, nabídku na vzdělávací kurz, stáže nebo odborné praxe.

Druhým programem je Iniciativa na podporu zaměstnanosti mladých lidí. Cílem této iniciativy je integrovat na pracovní trh nezaměstnané mladé lidi (případně osoby, které se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy) v regionech, kde je nezaměstnanost mladých

větší než 25%. Součástí této iniciativy je program tzv. Záruk pro mladé lidi, který je zaváděný samostatnými členskými státy. Hlavním úkolem tohoto programu je dát skutečnou šanci mladým lidem získat práci, stáž nebo vyučení. Přesněji je to určeno pro mladé lidi, kteří jsou bez zaměstnání delší dobu, než 4 měsíce (Dlabajová, 2014).

### **NEZAMĚSTNANOST OSOB VE VĚKU 15-34 LET**

Dle Českého statistického úřadu (2014), hlavní příčiny nezaměstnanosti mladých osob jsou ekonomická nestabilita, nepružnost trhu práce a také minimální sladění pracovního a studijního života. Způsobuje to nezaměstnanost jak v zemích Evropské Unie, tak především v České republice.

Gabriela Strašilová z odboru statistiky trhu práce, migrace a rovných příležitostí Českého statistického úřadu uvedla: *„Ekonomická a finanční krize obecně stojí za výrazným zhoršením podmínek na trhu práce, a právě mladí lidé, vstupující na trh práce, jsou jejich největší obětí“* (Strašilová, 2014).

Dalším ukazatelem popisujícím situaci na trhu práce mladých lidí je Ukazatel pravděpodobnosti nezaměstnanosti po ukončení studia (v %). Tento ukazatel sleduje uplatnění osob ve věku 15-34 let po ukončení formálního vzdělávání. Vzorec pro výpočet:

$$= \frac{\text{osoby, které ukončily studium před třemi až dvanácti měsíci a v současné době jsou nezaměstnané}}{\text{osoby, které před třemi až dvanácti měsíci ukončily studium (ať úspěšné nebo neúspěšně)}}$$

- Ukazuje životní cesty mladých lidí, kteří po ukončení studií začínají nebo pokračují ve své pracovní kariéře;
- Netýká se období do 3 měsíců od ukončení studia;
- Pokud v období 3-12 měsíců od ukončení studia nenaleznou zaměstnání, může to způsobit negativní vývoj mladých lidí v jejich pracovní i životní kariéře (Strašilová, Nývlt, 2014).

Jak uvádí Strašilová, Nývlt (2014), nejlepší situace za poslední dobu byla v České republice v roce 2008, kdy pravděpodobnost nezaměstnanosti od 3 do 12 měsíců po ukončení studia byla 19,1%. V roce 2010 byla ovšem pravděpodobnost mladých na hodnotě 30,8%. Nejzazší konkrétní data jsou pro rok 2013 24,6%. Lze tedy vidět lepší se tendenci mladých osob na trhu práce od 15-34 let. Rok 2014 přinesl další mírné oživení a pokles nezaměstnanosti, což bylo zapříčiněno zahraničními investory, firmy otvíraly nové pobočky a nabízely nové pracovní místa. Pro rok 2015 se očekává podobný trend jako v roce 2014.



Dle EurActive.cz (2015), je v případě vysokoškolsky vzdělaných lidí pravděpodobnost nezaměstnanosti od 3 do 12 měsíců po ukončení studií z dlouhodobějšího hlediska 15%, naopak u osob se středoškolským vzděláním bez maturity 30%. Vůbec nejhorší situace je u osob se základním vzděláním, kde pravděpodobnost nezaměstnanosti osciluje okolo 80%.

### **Komparace bývalých sportovců a mladých osob na trhu práce**

Nyní, jelikož je popsána situace bývalých sportovců po ukončení kariéry i situace mladých absolventů, je možné na základě komparace posoudit, jaký je vliv kariéry profesionálních sportovců na jejich zaměstnatelnost v období hned po ukončení kariéry. Pro srovnání důležitých ukazatelů z této kapitoly bude poskytnuta následující tabulka č. 4.2.

Vysvětlivky: S – Bývalí vrcholoví sportovci;

M1 – Mladí na trhu práce (způsob měření je do 25 let, dle Dlabajové, 2014);

M2 – Osoby ve věku 15-34 let na trhu práce (dle metodiky Ukazatele pravděpodobnosti nezaměstnanosti po ukončení studia pro osoby 15-34 let).

**Tabulka č. 4.2 – Nezaměstnanost bývalých sportovců po ukončení kariéry (S) a mladých osob na trhu práce (M)**

<b>Nezaměstnanost (S)</b>	<b>15%</b>
Nez. s VŠ vzděláním (S)	16%
Nez. bez VŠ vzdělání (S)	14%
<b>Nezaměstnanost (M1)</b>	<b>16,9%</b>
<b>Nezaměstnanost (M2)</b>	<b>24,6%</b>
Nezaměstnanost (M2) – s VŠ vzděláním	15%
Nezaměstnanost (M2) – se SŠ vzděláním	30%
Nezaměstnanost (M2) – se základním vzděláním	80%

*Zdroj: vlastní zpracování, 2015*

Tabulka č. 4.2 vyhodnocuje, jaký je vliv kariéry profesionálních sportovců na jejich zaměstnání hned po ukončení kariéry! Ze zjištěných výsledků vyplývá, že až tak moc nezáleží, zda má sportovec vysokoškolské vzdělání či nikoliv, protože je jejich nezaměstnanost hned po ukončení kariéry rozdílná pouze o 1%. Ve srovnání s mladými osobami na trhu práce, tzn. do 25 let, mají vrcholoví sportovci lepší uplatnění již v době, kdy ukončí aktivní kariéru! Konkrétně se jedná o 1,9% rozdíl v míře nezaměstnanosti.

Ve srovnání s druhou sledovanou skupinou, tzn. osobami ve věku 15-34 let, je rozdíl podstatně vyšší, a sice 9,6%. Existuje zde pouze jedna situace, kdy jsou sportovci po ukončení kariéry v horším postavení oproti osobám ve věku 15-34 let, a sice v případě vysokoškolsky vzdělaných osob. U sportovců s VŠ vzděláním je nezaměstnanost vyšší o 1% oproti VŠ vzdělaným osobám (běžné populaci) ve věku 15-34 let. Z těchto získaných informací lze usoudit, že ať už se srovnání týká mladých osob do 25 let nebo lidí ve věku 15-34 let (z celkového hlediska), tak sportovci, kteří hned ukončí vrcholovou kariéru, mají lepší uplatnění na trhu práce!

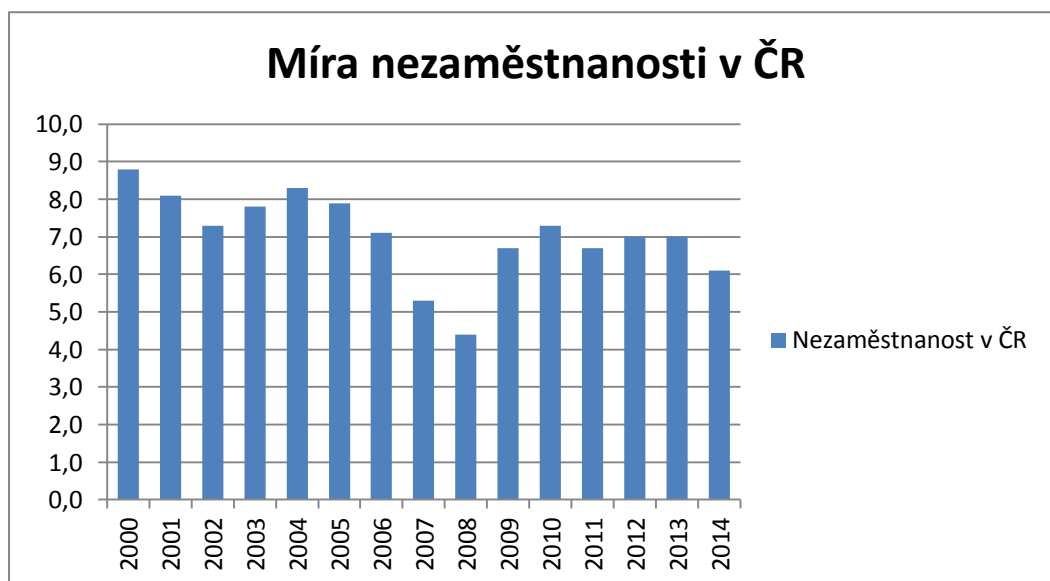
## **4.2 Nezaměstnanost profesionálních sportovců v současnosti**

Tato kapitola je stěžejní část diplomové práce. Cílem celé práce, potažmo této kapitoly, je zjistit, zda je kariéra vrcholových sportovců “brzdou“ či “motorem“ pro jejich budoucí zaměstnání. Pro připomenutí, v minulé kapitole byla věnována pozornost uplatnění bývalých sportovců pouze v době ukončení jejich aktivní kariéry, v této kapitole již bude pozornost na uplatnění sportovců v současnosti.

### **4.2.1 Aktuální situace na trhu práce v ČR**

Pro cíl práce je důležité popsat současnou situaci na trhu práce v České republice. K tomu, abychom mohli posoudit, jaký je vliv kariéry profesionálních sportovců na jejich budoucí zaměstnání po ukončení aktivní kariéry, je třeba je porovnat s nezaměstnaností v České republice s běžnou populací. V následujícím grafu bude znázorněný vývoj obecné míry nezaměstnanosti v ČR od roku 2000.

**Graf č. 4.4 – Vývoj míry nezaměstnanosti v ČR**



*Zdroj: ČSÚ, 2015, vlastní zpracování*

Z dlouhodobějšího hlediska se nezaměstnanost v České republice nedostala ani na hodnotu 9% za posledních 15 let. Za tuto dobu míra nezaměstnanosti osciluje mezi 8,8% z roku 2000, kdy byla nezaměstnanost nejvyšší a 4,4% v roce 2008, což je období těsně před tím, než v ČR naplno vypukla celosvětová finanční krize z USA. V porovnání s ostatními zeměmi Evropské Unie jsme mezi zeměmi s nejnižší mírou nezaměstnanosti, z našich sousedů jsou na tom lépe pouze Německo a Rakousko.

Jak uvádí Český statistický úřad (2015), obecná míra nezaměstnanosti v roce 2014 pro populaci od 15-64 let byla **6,1%**. Nezaměstnanost se v průběhu roku 2014 postupně snižovala z lednových 6,7% na říjnových 5,8%. Ve zbytku roku nezaměstnanost víceméně stagnovala.

Z posledních dostupných údajů, které zveřejnilo Ministerstvo práce a sociálních věcí (2015), byla míra nezaměstnanosti v ČR za leden 2015 **5,9%**. Stále si tedy Česká republika udržuje výrazně nižší hodnoty, než v případě EU28, kdy byla míra nezaměstnanosti v lednu 9,8.

#### **4.2.2 Nezaměstnanost sportovců v současnosti**

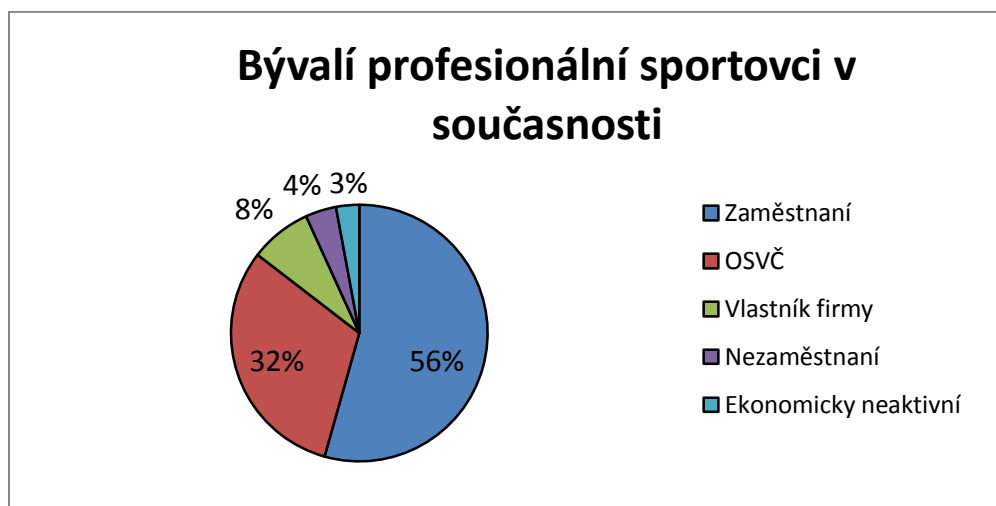
Respondenti, kteří vyplňovali dotazník, mohli jako ekonomický status v současnosti uvést zaměstnaný, OSVČ, vlastník firmy nebo nezaměstnaný. Jednotlivé charakteristiky těchto pojmů byly již vysvětleny v předchozí kapitole, proto se jimi nyní nebudeme zabývat.

Ještě předtím, než se budou shromažďovat a analyzovat výsledky z dotazníku, je zapotřebí poznamenat, že se nebude pracovat s výsledky 80 respondentů, kteří vyplnili

dotazník, ale s výsledky 77 bývalých vrcholových sportovců. Důvod je takový, že 3 sportovci, kteří vyplnili dotazník, končili svoji kariéru v době vyplnění dotazníku! Tím pádem spadají do předchozí kapitoly, poněvadž se jedná o jejich ekonomický status, který bývalí sportovci sice mají v současnosti, ale jedná se o jejich situaci hned po ukončení aktivní kariéry, což bylo sledováno v předchozí kapitole. Bude se tedy pracovat s výsledky 77 bývalých profesionálních sportovců!

Následující graf č. 4.5 a následný podrobný rozbor grafu se bude věnovat situaci na trhu práce bývalých profesionálních sportovců v současnosti z celkového hlediska, resp. prozatím bez hledisek pohlaví, věku vzdělání, sportu nebo jazykových znalostí.

**Graf č. 4.5 – Ekonomický status bývalých sportovců v současnosti**



*Zdroj: vlastní zpracování, 2015*

Nyní budou podrobně rozebrány jednotlivé výsledky z grafu č. 4.5, přičemž data pocházejí z dotazníku, který vyplňovali bývalí profesionální sportovci v letech 2014 a 2015.

### **NEZAMĚSTNANÍ**

Nezaměstnanost bývalých profesionálních sportovců – **4%**. V absolutním vyjádření jsou pouze 3 bývalí profesionální sportovci z celkového počtu 77 respondentů v současnosti nezaměstnaní.

Dva ze tří bývalých profesionálních sportovců byli po ukončení kariéry zaměstnaní, ovšem v současnosti jsou nezaměstnaní, ale aktivně se snaží najít zaměstnání. První osoba do komentáře nevložila poznámku, ovšem druhá do poznámky napsala: „*Je nesmírně důležité, aby si sportovec udělal školu (ať už maturitu, nebo lépe vysokou). U většiny zaměstnavatelů bohužel vítězí ne to, co umíte, ale to, co máte na papíře...*“ (Uplatnitelnost vrcholových sportovců, 2015, řádek č. 54).

Třetí bývalý vrcholový sportovec je nezaměstnaný v současnosti a byl nezaměstnaný i v době hned po ukončení kariéry. V současnosti se aktivně snaží najít zaměstnání.

## **ZAMĚSTNANÍ**

Zaměstnanost bývalých profesionálních sportovců – **56%**. Z celkového počtu 77 lidí je nyní 42 zaměstnaných v klasicky zaměstnaneckém poměru. V situacích, kdy jsou osoby, které vyplnily dotazník, zaměstnané (nebo i v případě OSVČ a vlastníků firmy, čemuž bude věnována pozornost později), tak byly sledovány faktory, které bývalým profesionálním sportovcům pomohly (resp. nepomohly) k uplatnění na trhu práce. Následující graf č. 4.6 poskytne četnosti jednotlivých odpovědí, které vyplnili bývalí sportovci.

**Graf č. 4.6 - Faktory ovlivňující uplatnění na trhu práce (absolutní vyjádření)**



*Zdroj: vlastní zpracování, 2015*

Všechny odpovědi jsou subjektivní názory jednotlivých respondentů, přičemž nejčastěji, dle odpovědí bývalých sportovců, jim k uplatnění na trhu práce pomohla psychická odolnost. Sportovci totiž během aktivní kariéry zažili nespočet vypjatých závodů, zápasů, stresových situací apod., a právě tyto zkušenosti je pozitivně ovlivnili a jsou prostě psychicky odolnější v jejich osobním i pracovním životě. Mezi další 2 významné faktory patří znalosti z oblasti sportu a také kontakty, které získali v průběhu sportovní kariéry. Sportovcům ještě poměrně často pomohla jejich fyzická zdatnost a obratnost nebo jazykové znalosti.

Ve výjimečných případech se vyskytly také “negativní odpovědi“, kdy například díky sportovní kariéře nemají dostatek požadovaných znalostí v oboru, nebo jeden sportovec uvedl, že mu sportovní kariéra zhoršila zdravotní stav a zhoršila možnost uplatnění v zaměstnání.

Pouze 1 bývalý vrcholový sportovec uvedl jiný faktor, který ho ovlivnil do budoucího života v zaměstnání. Na dotaz, jestli mu kariéra vrcholového sportovce pomohla k uplatnění v zaměstnání, uvedl: *“ne, ale jsem na tom fyzicky i psychicky lépe, než kolegové“* (Uplatnitelnost vrcholových sportovců, 2015, řádek č. 21).

Podobně jako v předchozí kapitole je zde otázka, jaké povolání vykonávají v současnosti. Cílem tohoto je zjistit, zda se i nadále věnují sportovnímu odvětví nebo je jejich zaměření zcela odlišné. Rozdělení ekonomických činností dle klasifikace CZ-NACE.

**1. Kulturní, zábavní a rekreační činnosti** – celkem 11 bývalých sportovců je zaměstnáno ve sportovním průmyslu i v současnosti. Konkrétně se jedná o tato povolání, které respondenti uvedli v dotazníku:

- profesionální trenérka v USK Praha MŠMT;
- ředitelka sportovního centra;
- generální manažer klubu (obchod s reklamou, realizace marketingu, PR klubu, celková strategie);
- učitel 2. stupně na ZŠ (tělesná výchova, zeměpis);
- obchodní manažer ve společnosti zabývající se prodejem sportovního vybavení;
- trenérka (kroužek všeobecné sportovní přípravy);
- fotbalový trenér;
- obchodní zástupce pro sportovní značku;
- administrativní koordinátor ve fotbalovém klubu;
- týmový manažer a trenér mládeže v Maďarsku.

**2. Peněžnictví a pojišťovnictví** – Uplatnění v ekonomickém odvětví našli 4 bývalí profesionální sportovci:

- finanční kontroling;
- Key Account Manager – obchodování se zahraničními maloobchodními řetězci;
- telefonní bankéř v bance;
- vyšší administrativní pracovník (Account Manager).

**3. Vzdělávání** – Po zaměstnancích se sportovním odvětvím mají druhou nejvyšší zaměstnanost bývalých profesionálních sportovců, kteří vyplnili dotazník - 8 lidí.

Jedná se o tato vykonávaná povolání:

- učitel/ka na základní škole;
- učitel/ka na střední škole;
- učitel/ka na vysoké škole;
- učitel a zástupce ředitele;
- učitelka na mateřské škole.

**4. Ostatní vykonávaná povolání** - Další povolání už nemají větší zastoupení v jednom odvětví, proto budou nyní představeny ostatní povolání dohromady:

- manažerka obchodu (blíže nespecifikováno);
- obchodní zástupce (blíže nespecifikováno);
- obchodní poradce;
- pekař, kuchař
- notářský koncipient
- vedoucí klinických laboratoří;
- obchodní ředitel v obchodní společnosti;
- specializovaný prodejce (péče o zákazníka, prodej zboží, řešení nabídek a poptávek);
- policista;
- referent nemocenského pojištění;
- energetický manažer v developerské firmě;
- medicínský reprezentant;
- ergoterapeutka v domově pro seniory;
- mechanik, seřizovač pro programování a obsluhu technologických pracovišť;
- vedoucí oddělení technické kontroly, svářečský inženýr, manažer kvality;
- vedoucí skládky průmyslových odpadů.

Jak již bylo zmíněno, na konci dotazníku mohli sportovci vložit libovolný komentář na téma diplomové práce. Někteří tuto možnost nevyužili a nevěpsali žádnou poznámku, ovšem poměrně hodně lidí vepsalo do komentáře svůj vlastní názor. Nyní nebudou zveřejněny všechny komentáře, neboť je jich mnoho, ale pouze několik vybraných poznámek od sportovců, kteří spadají do této skupiny zaměstnaných, které byly nejzajímavější. Všechny poznámky respondentů jsou k dispozici v odkazu na konci diplomové práce v přílohách.

### Vybrané vlastní názory bývalých profesionálních sportovců:

- „V mnohých případech je to velmi složité se uplatnit, protože spousta sportovců dává pouze na kariéru a nemají ani středoškolské či vysokoškolské vzdělání. Praxi nemají žádnou a hodně záleží na známostech. Jsou ale i takoví, co se žijí ve zdravotnictví jako lékaři, velcí odborníci či specialisté ve svých oborech, také právníci. Záleží už na samotných lidech, kde se uchytí, ale opravdu to není v začátku nijak jednoduché a záleží také na náhodné příležitosti a šanci“ (Uplatnitelnost vrcholových sportovců, 2015, řádek č. 18);
- „Díky sportu jsem vytrvalý, dobře zvládám nové úkoly a jsem odolnější stresovým situacím“ (Uplatnitelnost vrcholových sportovců, 2015, řádek č. 34);
- „Ve většině odvětví (naštěstí ne všichni HR jsou zpátečníci) jsou sportovci vnímáni jako nezkušený pracovního poměru. Opak je ale pravdou - existence v týmu, podřízení se pravidlům, nemaje svátky/vikendy, vůle a disciplína, dřina, odříkání apod. jsou, dle mého názoru, dost dobrými základy. Navíc, basketbal je sport vysokoškoláků, tudíž i další řád a disciplína s jistým druhem síta jsou devizou“ (Uplatnitelnost vrcholových sportovců, 2015, řádek č. 38);
- „Z mého pohledu základ je získat místo a dostat šanci. Ideální během sportovní kariéry si dodělat studium. Vlastnosti ze sportu jako psychická odolnost, vytrvalost, sebedisciplína a pracovitost jsou velikou konkurenční výhodou oproti ostatním“ (Uplatnitelnost vrcholových sportovců, 2015, řádek č. 44);
- „Přijde mi škoda, že federace daných sportů se nesnaží lidi, kteří mají zkušenosti se sportem na nějaké úrovni, využít a udržet je u sportu. At' už jako trenéry nebo pracovníky pomáhající klubům“ (Uplatnitelnost vrcholových sportovců, 2015, řádek č. 57);
- „Vrcholový sport člověka naučí a dodá výborné vlastnosti, které mohou být pro potencionálního zaměstnavatele velice zajímavé (pracovní nasazení, odolnost, houževnatost, chuť po vítězství a úspěchu). Na druhé straně člověku chybí praxe, a proto musí pracovat víc a velmi tvrdě aby se uplatnil a prosadil v zaměstnání po sportovní kariéře“ (Uplatnitelnost vrcholových sportovců, 2015, řádek č. 61);
- „Spousta sportovců dává přednost své kariéře před vzděláním, což je velká škoda, protože ne každého bude sport živit. Já jsem dávala přednost sportu, ale na školu jsem nezapomínala, protože nikdy člověk neví, kdy může přijít zranění a ukončit vaše sny. Mnozí sportovci mají problém s dalším uplatněním, a pokud chtějí založit rodinu, sáhnou mnohdy i na práci, která je jim cizí a pro kterou nestudovali. To se potom projeví na jeho nižší



*mzdě a jeho nespokojenosti. Některým se podaří zůstat u sportu a předávat mladším své zkušenosti. Ale z vlastního života vím, že je to opravdu složité a nepomůže ani známé jméno či úspěchy“ (Uplatitelnost vrcholových sportovců, 2015, řádek č. 62);*

- *„Sport je základ morálně volných vlastností do života, jak soukromého, tak pracovního! Člověk se naučí prohrávat a je více odolný stresům!“ (Uplatitelnost vrcholových sportovců, 2015, řádek č. 63);*
- *„Uplatnění po konci aktivní kariéry závisí na štěstí, kontaktech, jazykových dovednostech, vůli něčeho dosáhnout a také úrovni vzdělání“ (Uplatitelnost vrcholových sportovců, 2015, řádek č. 81);*

### **OSOBY SAMOSTATNĚ VÝDĚLEČNĚ ČINNÉ (OSVČ)**

Ze 77 vrcholových sportovců se v současnosti živí jako osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ) 24 osob, což je **32%**. Stejně jako v případě zaměstnaných bývalých sportovců (viz v textu výše) bude nyní věnována pozornost faktorům, které jim ne/pomohly v současném uplatnění na trhu práce. Respondenti mohli vybírat ze stejných možností, které jim ne/pomohly k uplatnění na trhu práce, jako v případě zaměstnaných - mohlo být označeno více odpovědí. Výsledky jsou následující:

**Graf č. 4.7 - Faktory ovlivňující uplatnění na trhu práce (absolutní vyjádření)**



*Zdroj: vlastní zpracování, 2015*

U osob samostatně výdělečně činných jednoznačně pomohly k uplatnitelnosti na trhu práce: psychická odolnost, kontakty získané během aktivní kariéry a znalosti u oblasti sportu. Celkem 6, resp. 5 sportovců uvedlo, že jim pomohly znalosti cizích jazyků, resp. fyzická zdatnost a obratnost.

Tzv. “negativní odpovědi“ uvedli 4 sportovci. První zvolil možnost, že mu aktivní kariéra zhoršila zdravotní stav a zhoršila možnost uplatnění v zaměstnání, druhý do kolonky jiné uvedl: „*Moje profese přímo nesouvisí se sportovní činností, kterou jsem provozovala*“ (Uplatitelnost vrcholových sportovců, 2015, řádek č. 28), další sportovec, který se evidentně snaží najít uplatnění v oblasti školství, poznamenal: „*ne, stále nejsou volná učitelská místa*“ (Uplatnitelnost vrcholových sportovců, 2015, řádek č. 22) a čtvrtý rovněž do kolonky jiné uvedl: „*Ne*“ (Uplatitelnost vrcholových sportovců, 2015, řádek č. 64).

### **Sportovci působí jako OSVČ v těchto odvětvích:**

**1. Kulturní, zábavní a rekreační činnosti** – V porovnání s osobami s klasickým zaměstnaneckým poměrem vydrželo u sportu mnohem větší procento bývalých vrcholových sportovců. Z celkového počtu 24 OSVČ provozuje svou výdělečnou činnost ve sportovním odvětví 14 osob, což je před 58%! Ve srovnání se zaměstnanci, kde zůstalo u sportovního odvětví necelých 21% sportovců, je to velmi výrazný rozdíl.

Jedná se o tato povolání:

- správce sportovního areálu;
- trenér atletiky, trenér mládeže, basketbalu;
- předseda klubu mládeže;
- sportovně marketingový ředitel;
- marketingový manažer, kondiční trenér;
- šéftrenér mládeže;
- osobní kondiční trenér;
- sportovní komentátor.

**2. Peněžnictví a pojišťovnictví** - Výrazně nižší zastoupení, pouze 3 osoby v těchto povoláních:

- obchodní zástupce pojišťovny;
- manažer obchodní skupiny (pojišťovna);
- daňový poradce.

**3. Ostatní vykonávané činnosti**

- provozní a nájemce restauračních zařízení;
- sekretář;
- softwarový architekt;

- lektorka češtiny pro cizince (skupinové i individuální kurzy pro různé jazykové školy a agentury nebo si sama organizuje většinou individuální lekce, dojíždí na různá místa v Praze, popř. okolí);
- podnikatel;
- prodej dřeva;
- majitel firmy;
- poradce v nejmenované oblasti podnikání na internetu, realitní makléř.

I osoby samostatně výdělečně činné na konci dotazníku mohli dobrovolně vepsat komentář, jaký mají názor na zaměstnatelnost na trhu práce. Jelikož je počet OSVČ poměrně výrazně nižší, než osoby zaměstnané a také méně lidí vložilo svůj vlastní názor na uplatnitelnost v zaměstnání, bude nyní uvedeno všech 11 komentářů.

#### Vlastní názory bývalých profesionálních sportovců na zaměstnatelnost na trhu práce:

- „*Vrcholový sport mě velice dobře připravil do života - pracovitost, vůle, odolnost vůči dílčím nezdarům atd., zajistil mně spoustu kontaktů, které jsem využil po ukončení aktivní sportovní kariéry*“ (Uplatitelnost vrcholových sportovců, 2015, řádek č. 8);
- „*Výkon nerovná se IQ*“ (Uplatitelnost vrcholových sportovců, 2015, řádek č. 9);
- „*Bez dobrého vzdělání a cizích jazyků to po ukončení kariéry většinou drhne*“ (Uplatitelnost vrcholových sportovců, 2015, řádek č. 11);
- „*Je to individuální*“ (Uplatitelnost vrcholových sportovců, 2015, řádek č. 28);
- „*Radši mlčet*“ (Uplatitelnost vrcholových sportovců, 2015, řádek č. 35);
- „*To by bylo na celou knihu....*“ (Uplatitelnost vrcholových sportovců, 2015, řádek č. 47);
- „*Nemyslet si, že pokud budu výborný hráč, tak že po skončení aktivní kariéry se o mě někdo postará. Jenom mě pootevře další možnosti, ale stejně další uplatnění bude záležet od toho, co umím a ne od jména z basketu. Toť moje zkušenost*“ (Uplatitelnost vrcholových sportovců, 2015, řádek č. 49);
- „*Sportovci po kariéře mají většinou velký problém si najít práci a uplatnit se*“ (Uplatitelnost vrcholových sportovců, 2015, řádek č. 50);
- „*Že se určitě vyplatí myslet na budoucí uplatnění už v průběhu sportovní kariéry a pracovat na něm*“ (Uplatitelnost vrcholových sportovců, 2015, řádek č. 56);

- „Už během kariéry by měl člověk vědět, jak se dál uplatnit“ (Uplatitelnost vrcholových sportovců, 2015, řádek č. 70);
- „Pokud je možnost a především finance, investovat, nejlépe do více obchodů a ne vše na jednu kartu. Neležet na penězích a utrácet za nesmyslné věci jako jsou auta, luxusní oblečení a jiné. Pokračovat v tom co člověk umí, tedy ve sportu např. jako poradce, kondiční trenér nebo trenér daného sportu“ (Uplatitelnost vrcholových sportovců, 2015, řádek č. 74).

## **VLASTNÍK FIRMY**

Jako vlastníky firmy se v současnosti živí **8%** bývalých profesionálních sportovců. Jedná se o 6 osob, přičemž na otázku co jim pomohlo k uplatnění na trhu práce v současnosti, uvedli následující:

- první sportovec zvolil odpověď c) ano, pomohla mi psychická odolnost;
- druhý uvedl jako důvod e) ano, pomohly mi kontakty získané během sportovní kariéry;
- další vrcholový sportovec zaznamenal odpověď d) ano, využívám jazykové znalosti získané v průběhu sportovní kariéry;
- zbývajících 3 sportovci uvedli do kolonky i) jiné: „Nepomohla“ (Uplatitelnost vrcholových sportovců, 2015, řádek č. 71 a řádek č. 78), resp. „Pomohly mi schopnosti vedení lidí, rychlé rozhodování“ (Uplatitelnost vrcholových sportovců, 2015, řádek č. 2).

Tito bývalí profesionální sportovci vlastní firmy v oblastech stavebnictví, alkoholu, pohledávek a další konkrétnější odvětví nebylo uvedeno. Jedná se o tato povolání:

- 1. manažer stavební firmy;**
- 2. vymáhání pohledávek;**
- 3. správce;**
- 4. manažer ve vlastní společnosti;**
- 5. prodejce alkoholu;**
- 6. spolumajitel firmy.**

Tři z šesti sportovců vlastníci firmu do komentáře na konci dotazníku vložili vlastní názor, či poznámku:

- „Výhoda – množství kontaktů“ (Uplatitelnost vrcholových sportovců, 2015, řádek č. 36);

- „*Jediné, co mi pomohlo, byla cílevědomost a ctížádost*“ (Uplatitelnost vrcholových sportovců, 2015, řádek č. 71);
- „*Po ukončení sportovní kariéry je uplatnění sportovců vždy individuální a hodně záleží na využití příhodné situace, úrovni vzdělání a využití těchto znalostí*“ (Uplatitelnost vrcholových sportovců, 2015, řádek č. 2).

### **EKONOMICKY NEAKTIVNÍ**

První nezaměstnaná (žena) uvedla, že se momentálně ani nesnaží nějak aktivně najít zaměstnání, protože ji živí manžel. Přitom v době, kdy ukončila aktivní kariéru, byla zaměstnaná v cestovní kanceláři. Na konci dotazníku mohli respondenti dobrovolně napsat jakoukoliv poznámku týkající se uplatnění na trhu práce a tato osoba, kterou živí manžel, uvedla: „*vůle něco dokázat*“ (Uplatnitelnost vrcholových sportovců, 2015, řádek č. 12).

Druhý bývalý vrcholový sportovec, který uvedl jako ekonomický status v současnosti nezaměstnaný, napsal do poznámek student. V takovém případě jej také řadíme do tzv. ekonomicky neaktivního obyvatelstva, které se ani do výpočtu nezaměstnanosti nezapočítávají. V současnosti je studentem Lékařské fakulty Masarykovy univerzity v Brně a dříve hrál profesionálně basketbal.

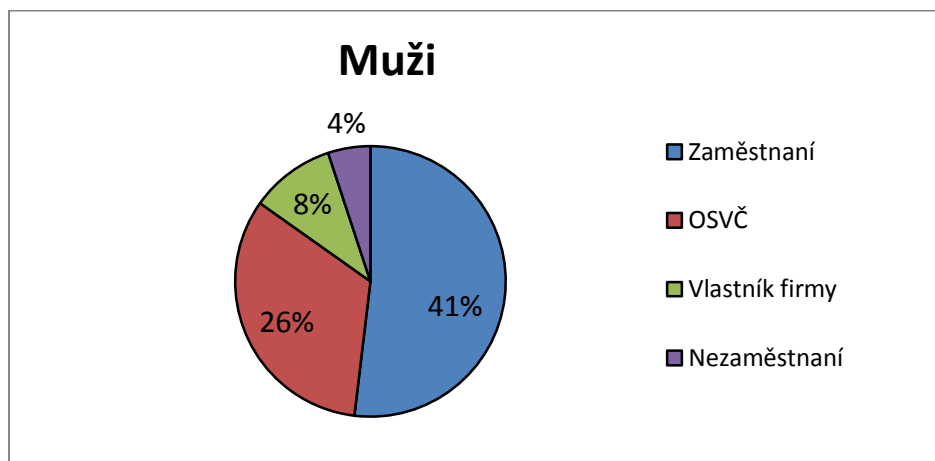
#### **4.2.3 Nezaměstnanost sportovců z hlediska pohlaví, věku, vzdělání, sportu a jazykových znalostí**

V minulé kapitole byla věnována pozornost uplatnění bývalých sportovců celkově, tzn. bez ohledu na další faktory. Je ovšem vhodné podívat se na problematiku z několika hledisek (již zmiňovaní dva bývalí profesionální sportovci, jakožto zástupci ekonomicky neaktivního obyvatelstva, nebudou zahrnuti do následujících statistik, bude se tedy pracovat s výsledky 75 respondentů). Bývalí profesionální sportovci budou rozdělení nejprve dle pohlaví a věku. Například je rozdílný předpoklad nalezení zaměstnání u sportovců, kteří během kariéry stihli vystudovat vysokou školu a mezi těmi, kteří takové vysokoškolské vzdělání nemají, tzn. rozdělení z hlediska dosaženého vzdělání. Zaměstnavatelé mohou také brát zřetel na úroveň jazykových dovedností, ovšem záleží samozřejmě, o jaký typ práce se jedná. Tzn., pokud se jedná o nadnárodní nebo mezinárodní společnost, budou zde pravděpodobně nároky na jistou úroveň znalostí cizího jazyka. Jako třetí hledisko bude sportovní. Cílem rozdělení sportovců na individuální a kolektivní sporty je takový, jestli má vliv na zaměstnatelnost, jaký sport vrcholově prováděl, jestli individuální nebo kolektivní. U kolektivních sportů je totiž předpoklad praxe z kolektivní práce, což bývá jako jeden z požadavků mnoha zaměstnavatelů.

## 1. Nezaměstnanost z hlediska pohlaví

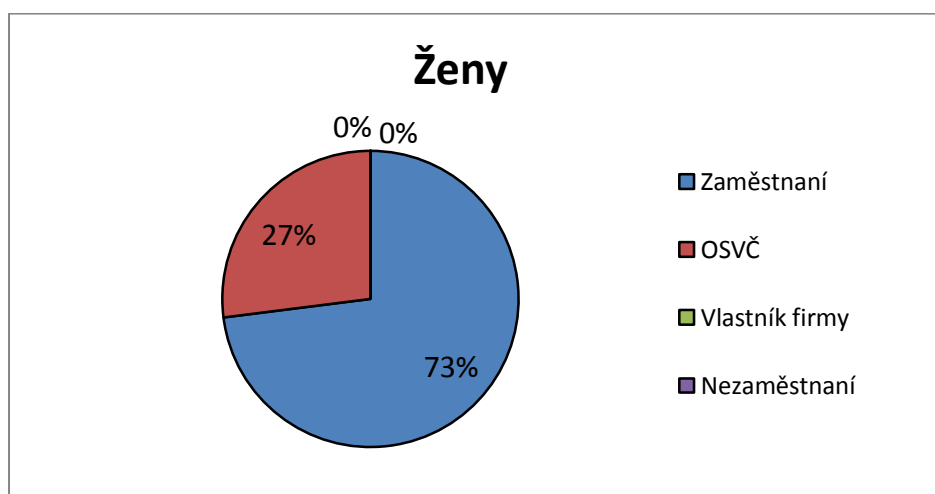
Z celkového počtu 75 osob, kterým je nyní věnována pozornost, je 60 mužů a 15 žen. Zastoupení mužů je 80%, oproti tomu je 20% zastoupení žen.

**Graf č. 4.8 – Ekonomický status sportovců – Muži**



*Zdroj: vlastní zpracování, 2015*

**Graf č. 4.9 – Ekonomický status sportovců – Ženy**



*Zdroj: vlastní zpracování, 2015*

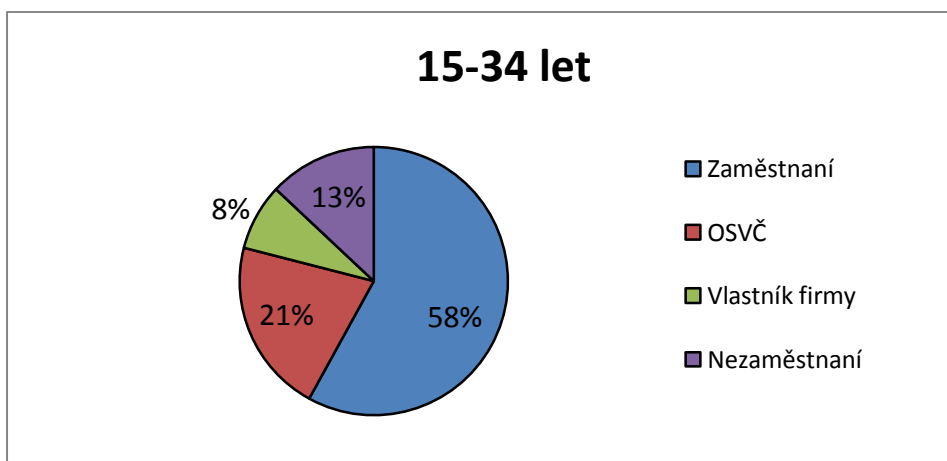
Rozdíl v počtu mužů a žen, kteří vyplnili dotazník, je významný, proto je obtížné stanovovat důvěryhodné závěry z těchto grafů, ale i tak zjištěné výsledky mnohé napovídají. V současnosti je jeden z problémů na trhu práce diskriminace žen, to ovšem z tohoto průzkumu posoudit nejde, neboť bylo osloveno mnohem více mužů, než žen. Z celkového počtu 3 nezaměstnaných v současnosti jsou všichni 3 muži. Všechny 15 žen v současnosti jsou buď zaměstnané (11) nebo OSVČ (4). Tyto závěry jsou ovšem velmi relativní a vzhledem k tak velkému nepochopení mezi počtem mužů a žen, kteří vyplnili dotazník, je třeba je brát s rezervou. Zajímavostí může být také fakt, že všechny 6 vlastníků firmy v současnosti jsou

muži! Ovšem opět díky nízkému počtu tohoto výběrového vzorku je nutno tento výsledek zrelativizovat.

## 2. Nezaměstnanost z hlediska věku

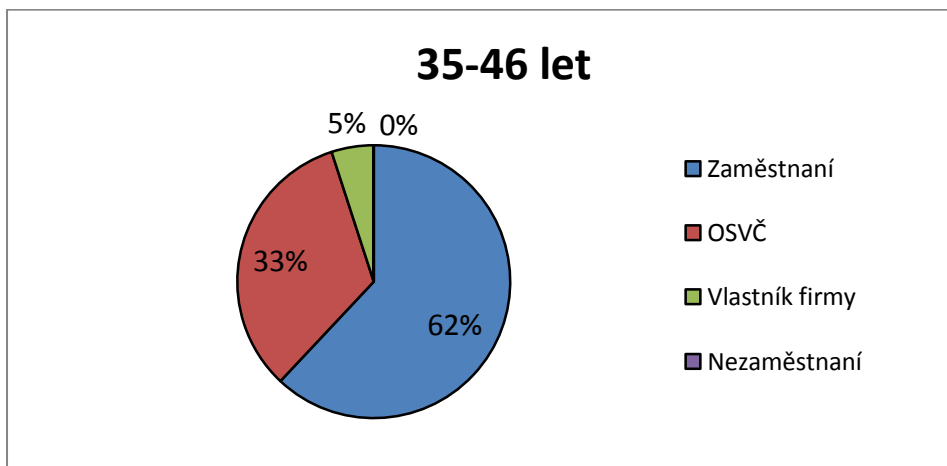
Do první skupiny spadají bývalí vrcholoví sportovci, kteří mají v době vyplnění dotazníku věk v rozmezí 15-34 let (24 respondentů). Další skupina 35-46 let (21 respondentů) a třetí skupina, která obsahuje nejstarší bývalé profesionální sportovce, patří do skupiny 47-59 let (30 respondentů). Otázka je, zda se i u bývalých profesionálních sportovců potvrdí pravidlo, že u starších osob na trhu práce je mnohem vyšší zaměstnanost než u osob, kteří jsou čerstvými absolventy, nebo v tomto případě čerstvě ukončili aktivní kariéru. Starší osoby mívají více zkušeností, více praxe, mnoho znalostí a schopností nabyté během životních situací apod.

**Graf č. 4.10 – Ekonomický status sportovců ve věku 15-34 let**



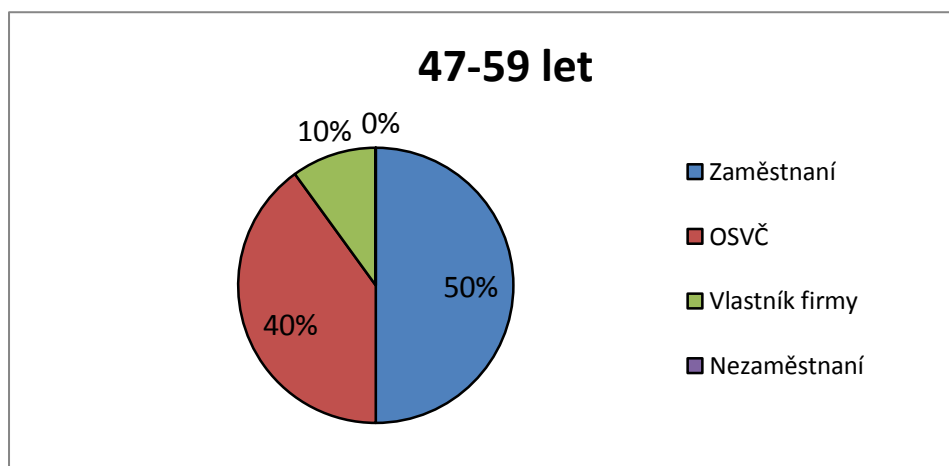
*Zdroj: vlastní zpracování, 2015*

**Graf č. 4.11 – Ekonomický status sportovců ve věku 35-46 let**



*Zdroj: vlastní zpracování, 2015*

**Graf č. 4.12 – Ekonomický status sportovců ve věku 47-59 let**



*Zdroj: vlastní zpracování, 2015*

Jednoznačně lze potvrdit i u bývalých sportovců, že věk hraje při uplatnění na pracovním trhu zásadní roli! Z 3 nezaměstnaných není ani jeden bývalý sportovec ve věkových kategoriích 35-46 let a 47-59 let!. Míra nezaměstnanosti u sportovců do 34 let je 13%! Naproti tomu u obou skupin s vyšším věkem je nezaměstnanost shodně nulová! Z grafů lze taky vyčíst zajímavost, že čím jsou sportovci starší a mají více praxe na pracovním trhu, tím mají větší podnikatelské sklony. Podíl OSVČ se totiž postupně zvyšuje z původních 21% (5 osob) k 33% (7 osob) u prostřední věkové skupiny a u osob ve věku 46-59 let je podíl OSVČ dokonce 40% (12 osob)! U nejstarší věkové skupiny je také největší podíl vlastníků firmy, konkrétně 10%. Sportovci mají tedy postupem času na trhu práce sklony podnikat, “rozjíždět” vlastní byznys, nebýt závislý na svém zaměstnavateli a touhu něčeho ve svém profesním životě dosáhnout.

#### **Bývalí sportovci na trhu práce 10 a více let**

Jedna z nejdůležitějších a také nejzajímavějších analýz celé diplomové práce, je ekonomický status bývalých profesionálních sportovců, kteří ukončili kariéru před 10 lety i později. Jsou tedy na pracovním trhu minimálně 10 let. Z dotazníkového šetření je celkem 33 osob, kteří patří do této kategorie. Výsledek této analýzy je opravdu pozoruhodný. Všech 33 bývalých vrcholových sportovců, kteří jsou na pracovním trhu minimálně 10 let, jsou buď zaměstnaní, OSVČ nebo vlastní firmu! Tzn., že mezi nimi není ani jedna nezaměstnaná osoba! Tato studie jednoznačně potvrzuje velice dobré a žádoucí vlastnosti sportovců, jako jsou cílevědomost, vůle apod., kterým již byla věnována pozornost a že sportovci se právě díky těmto vlastnostem dokážou skvěle uplatnit na trhu práce!

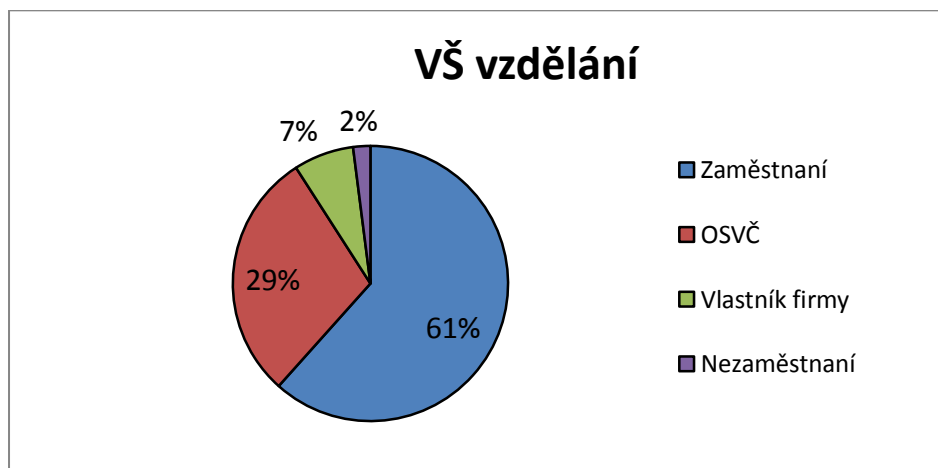


### 3. Nezaměstnanost z hlediska vzdělání

Sportovci budou nyní rozděleni do 2 skupin podle úrovně dosaženého vzdělání.

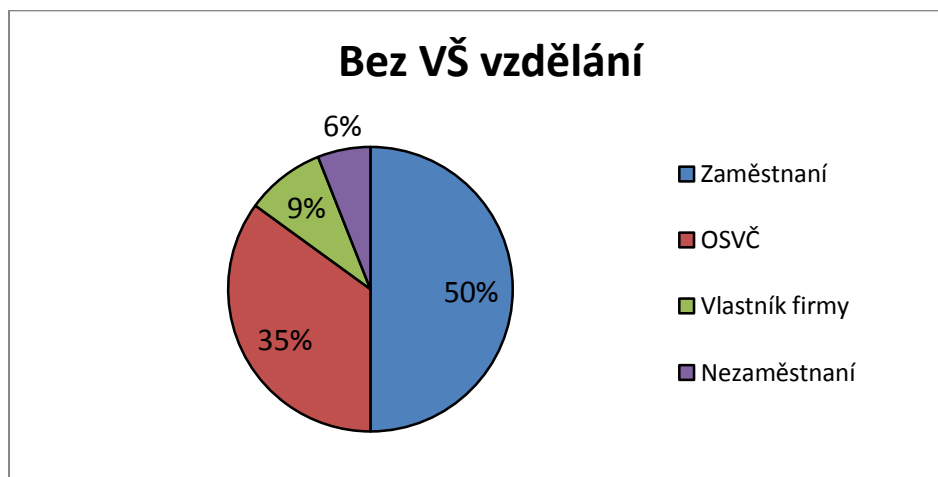
- První skupina vysokoškolsky vzdělaných:
  - Vysokoškolské (bakalářské);
  - Vysokoškolské (magisterské);
  - Doktorské studium.
- Druhá skupina s nižším vzděláním:
  - Základní;
  - Vyučen(á);
  - Středoškolské bez maturity;
  - Středoškolské s maturitou;
  - Vyšší odborná škola (DiS.).

**Graf č. 4.13 – Ekonomický status sportovců s vysokoškolským vzděláním**



*Zdroj: vlastní zpracování, 2015*

**Graf č. 4.14 – Ekonomický status sportovců bez vysokoškolského vzdělání**



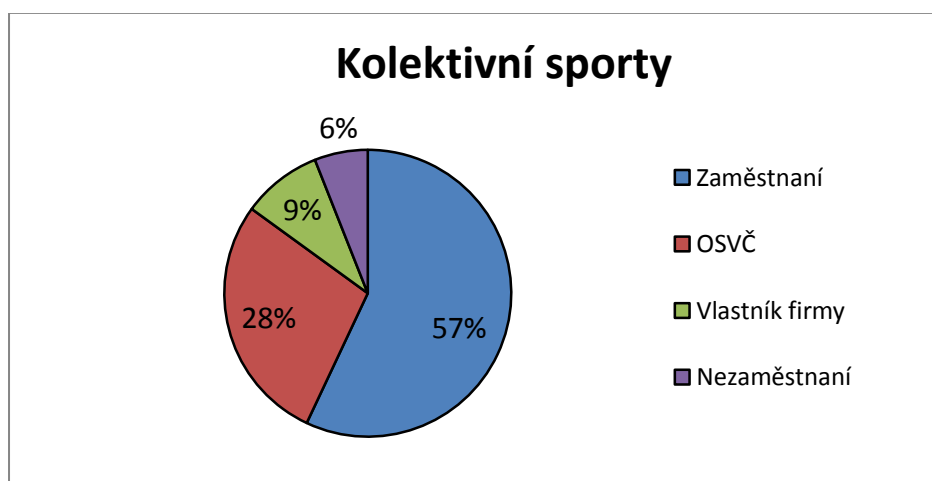
*Zdroj: vlastní zpracování, 2015*

Jelikož jsou pouze 3 nezaměstnaní ze všech bývalých vrcholových sportovců, tak je obtížné stanovovat relevantní závěry v rozdílu míry nezaměstnanosti mezi VŠ vzdělanými sportovci a sportovci bez VŠ vzdělání. Z celkového počtu 41 sportovců s vysokoškolským vzděláním je pouze 1 nezaměstnaný (2%). U sportovců s nižším vzděláním, kterých je celkem 34, jsou 2 nezaměstnaní (6%). Každopádně to může naznačovat, že tento rozdíl 4% v neprospěch osob bez VŠ vzdělání by mohl být potvrzen, kdyby byl větší počet vyplněných dotazníků. Co je ovšem zřejmé při srovnání obou grafů, tak vysokoškolsky vzdělaní mají o 11% vyšší zaměstnanost a také o 6% nižší podnikatelskou aktivitu. Sportovci bez vysokoškolského vzdělání jsou tedy častěji buď osoby samostatně výdělečně činné, nebo vlastní firmu. Tento fakt je logický, zaměstnavatelé preferují spíše osoby s vysokoškolským titulem a zbylí, kteří nenašli uplatnění na trhu práce, se zkrátka rozhodnou podnikat. Není to samozřejmě pravidlem, jsou zaměstnavatelé, kteří mají jiné kritéria u výběrových řízení, ale tento předpoklad zde jistě je.

#### 4. Nezaměstnanost ve vztahu k druhu provozovaných sportů

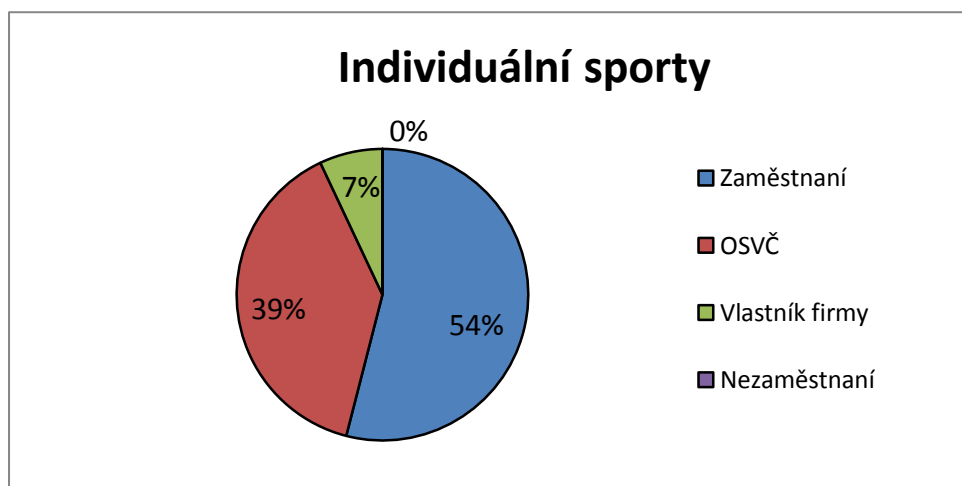
Cílem sledování uplatnitelnosti bývalých sportovců z hlediska sportu je zjistit, jestli jsou sportovci, kteří dělali kolektivní sport úspěšnější v hledání zaměstnání oproti individuálním sportům. Jak již bylo zmíněno, zaměstnavatelé často při výběrových řízeních či osobních pohovorech vyžadují týmového ducha, práci v kolektivu, tzn., kolektivní sporty by teoreticky měly mít konkurenční výhodu. V následujících grafech budou znázorněni sportovci z kolektivních sportů a individuální sportovci.

**Graf č. 4.15 – Ekonomický status sportovců – kolektivní (týmové) sporty**



*Zdroj: vlastní zpracování, 2015*

**Graf č. 4.16 – Ekonomický status sportovců – individuální sporty**



*Zdroj: vlastní zpracování, 2015*

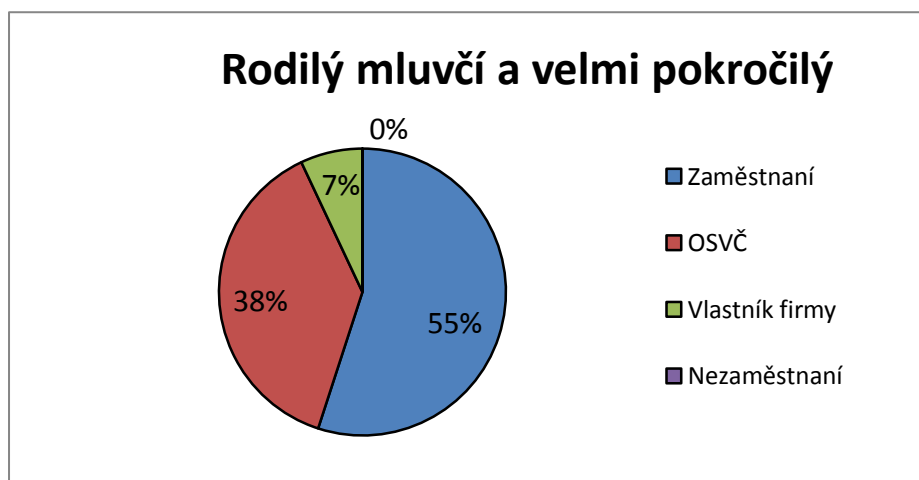
Původní předpoklad, že sportovci, kteří provozovali kolektivní sport, by měli mít konkurenční výhodu, se nepotvrdil. Z 3 nezaměstnaných sportovců byli všichni 3, kteří provozovali kolektivní sport, a žádný bývalý vrcholový individuální sportovec není momentálně nezaměstnaný. V procentuálním vyjádření je míra nezaměstnanosti 6% u kolektivních sportů. Výraznější rozdíl je opět v případě OSVČ, kdy individuální sportovci mají o 11% vyšší podíl oproti kolektivním sportům.

## **5. Nezaměstnanost z hlediska jazykových znalostí**

V současnosti je čím dál častěji po uchazečích o zaměstnání požadována určitá úroveň jazykových znalostí, především anglického jazyka. Jsou samozřejmě společnosti, které vyžadují i znalost jiného cizího jazyka, například němčiny, ruštiny, nebo také španělštiny, polštiny apod. Jako páté hledisko, které by mohlo mít vliv na uplatnitelnost bývalých sportovců, je úroveň jazykových znalostí a opět budou respondenti rozděleni na dvě skupiny.

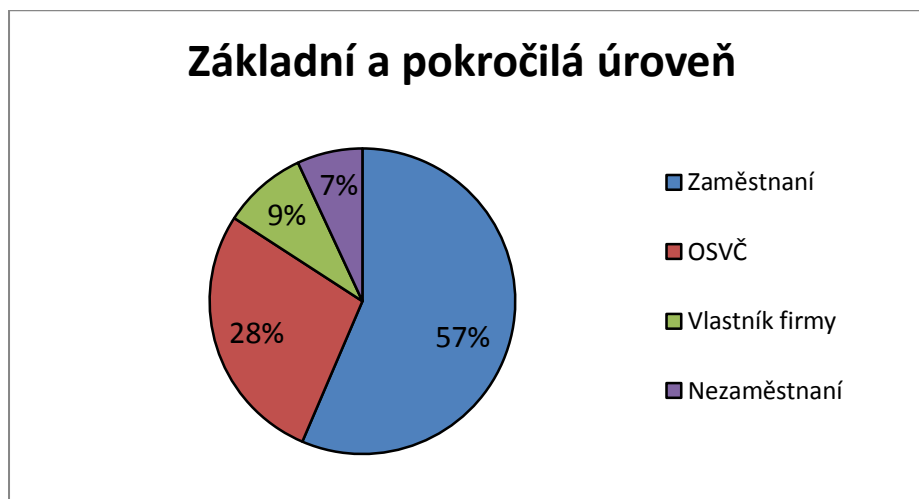
- V první skupině budou sportovci, kteří v dotazníku uvedli, že jejich znalost cizího jazyka je na úrovni rodilého mluvčího nebo velmi pokročilého a může to být jakýkoliv cizí jazyk (graf č. 4.17);
- Do druhé skupiny budou zařazeni ti, jejichž úroveň cizího jazyka je na úrovni buď základní, nebo pokročilé, přičemž to opět platí pro jakýkoliv jazyk (graf č. 4.18).

**Graf č. 4.17 – Ekonomický status sportovců (1. skupina)**



*Zdroj: vlastní zpracování, 2015*

**Graf č. 4.18 – Ekonomický status sportovců (2. skupina)**



*Zdroj: vlastní zpracování, 2015*

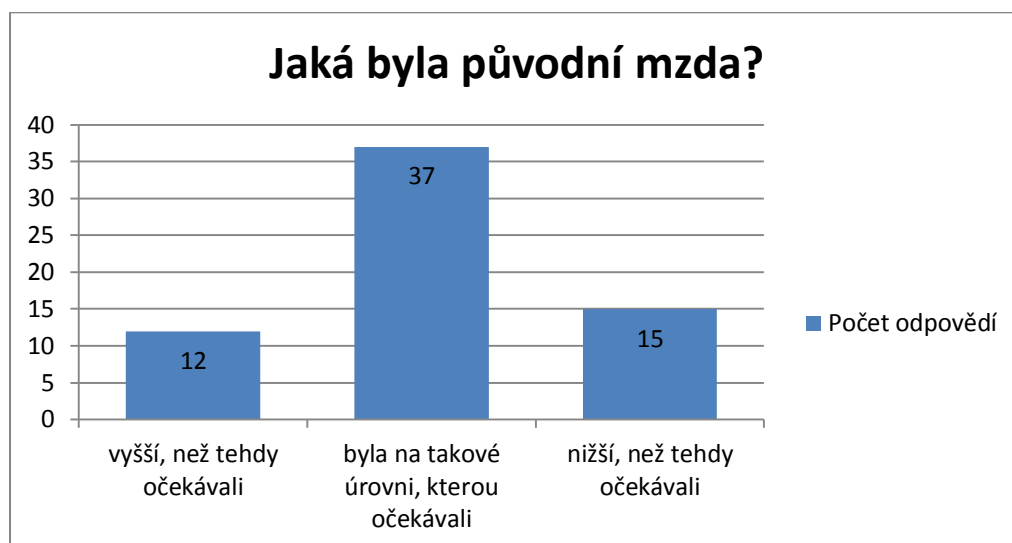
Znalost cizích jazyků na úrovni rodilého mluvčího nebo velmi pokročilé, má pozitivní vliv na uplatnění na trhu práce. Vyplývá to z porovnání dotazníkového šetření, které je znázorněno na předchozích dvou grafech. Žádný sportovec, který patří do 1. skupiny respondentů není nezaměstnaný! Všichni 3 nezaměstnaní patří do 2. skupiny, kde jsou řazeni sportovci s nižší znalostí cizích jazyků a tvoří celkově 7% míru nezaměstnanosti.

#### **4.2.4 Mzdy, platy bývalých vrcholových sportovců**

Ještě než bude věnována pozornost mzdám (případně platům, v textu dále bude pojem mzda představovat synonymum pro plat) bývalých sportovců v současnosti, stojí za to zanalyzovat, jaká byla očekávání ohledně svých mezd v době, kdy končili aktivní kariéru a přecházeli na pracovní trh. Ti, kteří hned po ukončení aktivní kariéry byli zaměstnaní, OSVČ

nebo vlastnili firmu, vyplňovali do dotazníku, jaká byla jejich mzda vzhledem k jejich očekávání.

**Graf č. 4.19 – Mzdová očekávání v době ukončení kariéry**



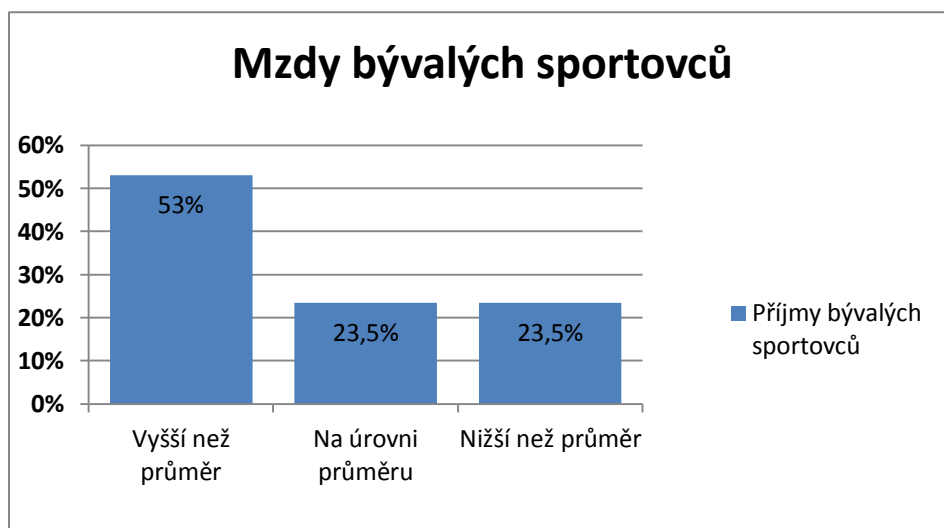
*Zdroj: vlastní zpracování, 2015*

Z grafu vyplývá, že sportovci (celkově se jedná o 64 sportovců, kteří hned po ukončení aktivní kariéry pobírali mzdu) při ukončení aktivní kariéry zpravidla mají všeobecný přehled o mzdové situaci na trhu práce a že zkrátka ví, co je čeká. V procentuálním vyjádření celkově 58% sportovců vydělávalo takovou mzdu, jakou očekávali. 23% respondentů uvedlo, že byla jejich mzda nižší, než očekávali a 19% bylo příjemně překvapeno a vydělávali více.

Průměrná mzda v České republice za loňský rok byla 25.686 Kč, zatímco medián mezd byl za celý loňský rok 2014 na úrovni 21.629 Kč. V meziročním srovnání se průměrná mzda zvýšila o 608 Kč a medián mezd vzrostl o 474 Kč. Vysoký rozdíl v mediánu mezd byl mezi muži a ženami, protože mužský medián byl za loňský rok vyšší o 4.098 Kč. Jak uvádí vedoucí oddělení statistiky práce Českého statistického úřadu Jitka Erhartová, nejvyšší mzdy jsou dlouhodobě v odvětví peněžnictví a pojišťovnictví, kde mzdy dosahují až dvojnásobku průměru v ČR. Naopak nejnižší mzdy dosahují lidé v sekci ubytování, stravování a pohostinství (E15.cz, 2015).

Respondenti, kteří vyplňovali dotazník a jsou v současnosti zaměstnaní, vyplňovali svůj aktuální výdělek. Nebylo vyžadováno, ať vyplní přesnou částku, ale pouze jestli je jejich výdělek nižší, než průměr v ČR, vyšší, než průměr v ČR nebo na úrovni průměrné mzdy v ČR. Jako průměr byla v dotazníkovém šetření uvedena částka cca 24.000 Kč.

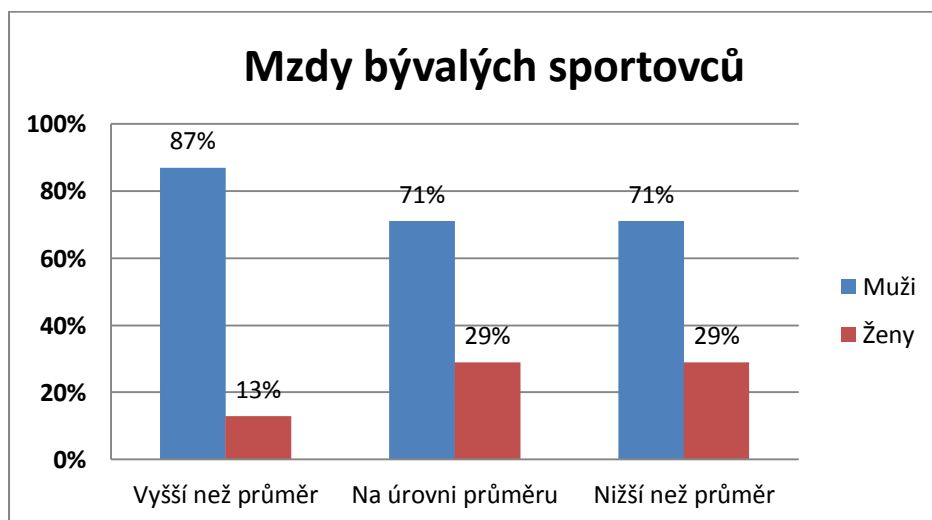
**Graf č. 4.20 – Mzdy bývalých sportovců v současnosti**



*Zdroj: vlastní zpracování, 2015*

V současnosti je zaměstnáno 72 bývalých vrcholových sportovců a nezáleží, jestli v zaměstnaneckém poměru, OSVČ nebo vlastní firmu. V tomto grafu nebyly zohledněny žádné hlediska věku, pohlaví či vzdělání (bude následovat v textu později). Z celkového hlediska lze při pohledu na graf konstatovat, že bývalí vrcholoví sportovci mají vyšší výdělky, než je průměr v České republice! Potvrzuje to 53% sportovců, kteří mají vyšší příjmy, což představuje v absolutním vyjádření 38 ze 72 bývalých profesionálních sportovců. 17 sportovců (23,5%) si vydělává na úrovni průměru v ČR a stejná část sportovců má nižší příjmy, než je průměr České republiky.

**Graf č. 4.21 – Mzdy bývalých sportovců v současnosti dle pohlaví**

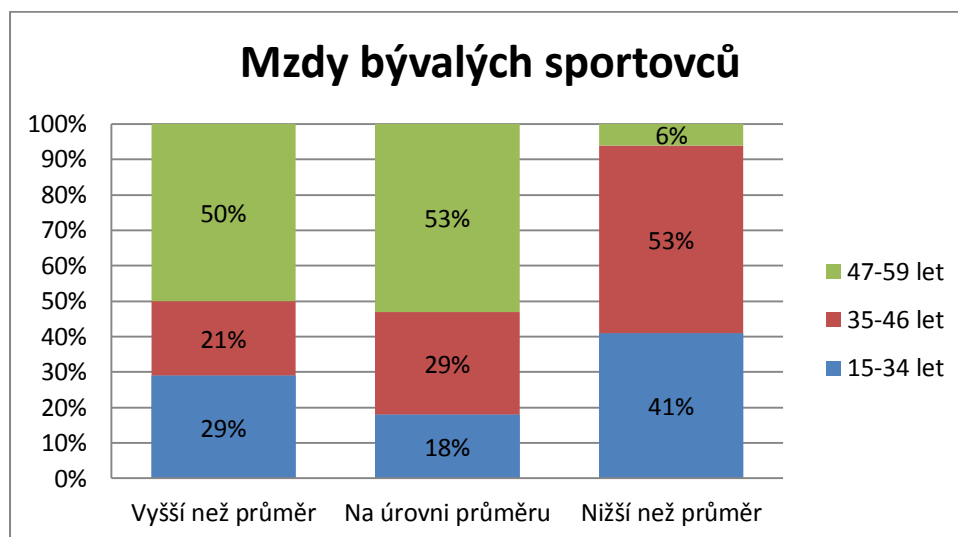


*Zdroj: vlastní zpracování, 2015*

Celkem 38 sportovců má nyní vyšší příjem, než průměr v ČR, což bylo znázorněno v předchozím grafu a z těchto 38 lidí je 33 mužů a pouze 5 žen, což je vidět v procentuálním

vyjádření v grafu 87% mužů vs. 13% žen. Potvrzuje se tedy situace na trhu práce, kdy muži mívají častěji lepší zaměstnání, vyšší postavení a s tím související vyšší příjmy. Ve zbývajících dvou sloupcích s průměrnou mzdou a nižší, než průměrnou je situace shodná, kdy se jedná v absolutním vyjádření o 12 mužů a 5 žen.

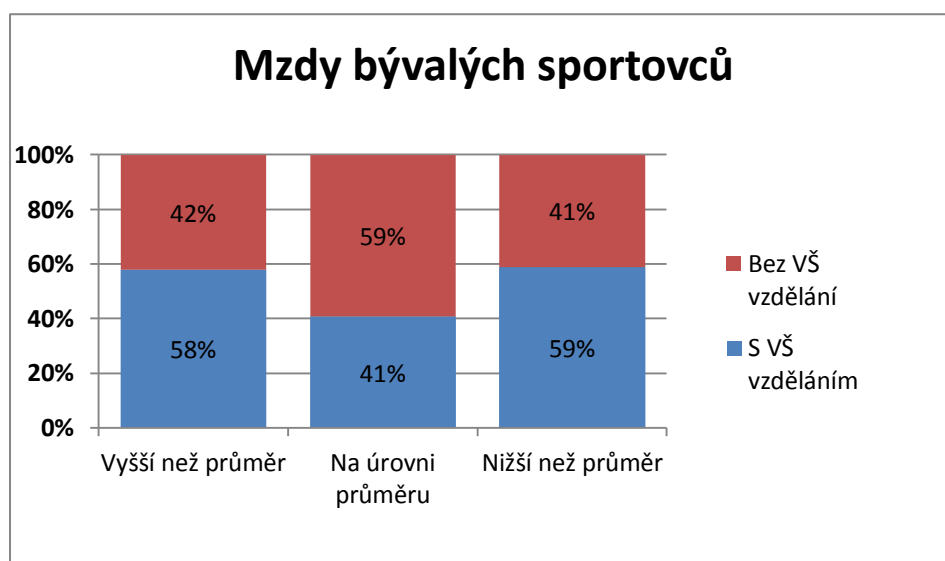
**Graf č. 4.22 – Mzdy bývalých sportovců v současnosti dle věku**



*Zdroj: vlastní zpracování, 2015*

Opět se ukazuje, jak důležitý je věk na pracovním trhu u bývalých vrcholových sportovců. V textu výše již byla věnována pozornost podstatnému rozdílu z nezaměstnanosti mladých a starších zkušenějších sportovců. Tento rozdíl se potvrzuje i ve srovnání jejich výdělků. V prvním sloupci si lze všimnout, že největší zastoupení lidí, kteří mají mzdy vyšší, než průměr, pobírají bývalí sportovci ve věku 47-59 let! V absolutním vyjádření se jedná o 19 sportovců z celkových 38, kteří mají tak vysoké mzdy. Podobná situace je také ve středním věku 35-46 let, kdy je opět vysoký podíl lidí, kteří mají buď vyšší příjmy, nebo na úrovni průměru v ČR. Ve třetím sloupci, kde se znázorňují sportovci s nižšími příjmy, než je průměr v ČR, je pouze 1 bývalý vrcholový sportovec, který je ve věku 47-59 let. Převažují zde především věkové skupiny středního a mladého věku.

**Graf č. 4.23 – Mzdy bývalých sportovců v současnosti dle vzdělání**



*Zdroj: vlastní zpracování, 2015*

Nyní je zcela vyvrácen obecný předpoklad, že bývalí sportovci, kteří mají vysokoškolské vzdělání, mají lepší uplatnění a také vyšší mzdy, než ti sportovci, kteří jej nemají. Dokazuje to předchozí graf č. 4.23, kdy je možné pozorovat téměř shodný poměr vysokoškolsky vzdělaných a osob bez vysokoškolského vzdělání u sportovců, kteří pobírají vysoké a nízké příjmy. Znázorňuje to první a třetí sloupec. Dále je také velice zajímavá skutečnost vzhledem k druhému a třetímu grafu – v každém sloupci je v absolutním vyjádření 17 bývalých profesionálních sportovců. Jenže ti, co mají příjem nižší, než průměr v ČR, mají vyšší zastoupení vysokoškolsky vzdělaných sportovců oproti těm, co vydělávají na úrovni průměru v České republice!

Poznámka na závěr analýzy mezd bývalých profesionálních sportovců – Z 38 sportovců, jejichž mzdy jsou nad úrovní průměru v České republice, tvoří přesně jednu polovinu zaměstnanci a druhou polovinu podnikatelé (OSVČ nebo vlastníci firem).

#### **4.2.5 Komparace bývalých sportovců s běžnou populací v ČR**

Jelikož byla v práci detailně rozebrána situace na trhu práce bývalých profesionálních sportovců a také aktuální situace v ČR na trhu práce, bude nyní věnována pozornost porovnání bývalých sportovců s běžnou populací. Na základě tohoto srovnání lze naplnit cíl práce, a sice jestli je kariéra vrcholového sportovce přínosem pro své budoucí uplatnění, či nikoliv.

Vrcholoví sportovci byli rozebráni z několika hledisek, ať už vzdělání, sportů či jazykových znalostí, ovšem porovnání se bude zaměřovat na nezaměstnanost z celkového



hlediska, stejně tak jako u běžné populace. Pro připomenutí, výsledky dotazníkového šetření u bývalých profesionálních sportovců jsou následující:

- 56% - zaměstnaní;
- 32% - osoby samostatně výdělečně činné;
- 8% - vlastní firmu;
- **4% - NEZAMĚSTNANÍ.**

Z údajů Českého statistického úřadu, resp. Ministerstva práce a sociálních věcí se míra nezaměstnanosti v České republice za posledních 15 let pohybuje **8,8% - 4,4%**. S tím, že míra nezaměstnanosti 4,4% byla pouze výjimečně v jednom roce 2008, který předcházel krizovému roku pro Českou republiku v roce 2009.

Z těchto získaných výsledků lze jednoznačně potvrdit, že kariéra profesionálních sportovců je tím tzv. “motorem“ pro jejich budoucí zaměstnání a pomáhá k uplatnitelnosti na trhu práce. Důvody, proč tomu tak je jsou následující – sportovci mají z jejich sportovního života naučenou disciplínu, bývají cílevědomí, mají tah na bránu, vůli něčeho dosáhnout, jsou psychicky i fyzicky odolní a speciálně u kolektivních sportů jsou zvyklí na práci v kolektivu a mají týmového ducha, což bývá často po uchazečích o zaměstnání vyžadováno.

## 5. Závěr

Profesionální sportovci tvoří úzkou a speciální skupinu na trhu práce. Ti nejvýjimečnější sportovci na světě mají tak vysoké mzdy, které je mnohdy finančně zajistí na zbytek života. Jenže takto vydělávající sportovci jsou pouze výjimky a jsou to ti nejlepší z nejlepších. Většinu vrcholových sportovců čeká po konci jejich aktivní kariéry přechod na pracovní trh a jsou nuceni si hledat zaměstnání.

Cílem diplomové práce bylo zjistit, jaký je vliv kariéry profesionálních sportovců na jejich budoucí zaměstnání. Jestli jsou schopnosti a dovednosti sportovců nabyté během aktivní sportovní kariéry žádané ze strany zaměstnavatelů firem a poptávky po práci vůbec, či nikoliv. Sportovci mají zpravidla vynikající povahové vlastnosti, které získali během aktivní kariéry – disciplína, vůle, psychická odolnost, fyzická odolnost, schopnost týmové práce apod., které jsou na pracovním trhu vysoce ceněné. Na druhou stranu mají oproti vrstevníkům jednu nevýhodu – nedostatek odborné praxe (s výjimkou těch sportovců, kteří se věnují sportovnímu povolání i po ukončení aktivní kariéry), protože zatímco jejich vrstevníci po ukončení studia přechází do zaměstnání a získávají pracovní zkušenosti, sportovci se věnují jejich aktivní kariéře. Výsledky práce pocházejí z odpovědí z dotazníku, který vyplnili bývalí profesionální sportovci.

Nejprve bylo jakožto dílčí cíl práce zjistit, jaká je uplatnitelnost bývalých vrcholových sportovců na trhu práce hned v době po ukončení aktivní kariéry. Bylo zjištěno, že nezaměstnanost bývalých sportovců po ukončení kariéry je 15%! Podobnou pozici na trhu práce mají mladé osoby, které právě ukončily studium a snaží se najít uplatnění na pracovním trhu. Obě skupiny spojuje absence pracovních zkušeností. Nezaměstnanost mladých v ČR do 25 let za rok 2014 byla 16,9%. Druhý ukazatel, popisující situaci mladých lidí, je Ukazatel pravděpodobnosti nezaměstnanosti po ukončení studia, který se týká osob ve věku 15-34 let. Na základě tohoto ukazatele je pravděpodobnost nezaměstnanosti mladých 24,6%. Na základě komparace míry nezaměstnanosti bývalých sportovců v době ukončení aktivní kariéry (15%) a míry nezaměstnanosti mladých lidí (16,9%, resp. 24,9%), plyne závěr, že sportovci mají nižší míru nezaměstnanosti ve srovnání s mladými osobami na trhu práce! Tzn., že jejich uplatnění na trhu práce je lepší! Z detailnější analýzy nebyl zjištěn podstatný rozdíl v nezaměstnanosti bývalých sportovců po ukončení kariéry, kteří měli vysokoškolské vzdělání ve srovnání s těmi, co měli nižší vzdělání. Z této analýzy byla trochu překvapivě

nezaměstnanost sportovců bez VŠ vzdělání mírně nižší (14%), než u sportovců s VŠ vzděláním (16%).

Stěžejní část práce – ekonomický status bývalých profesionálních sportovců v současnosti. Na základě analýzy z dotazníku bylo zjištěno, že 56% (v absolutním vyjádření 42 lidí) bývalých vrcholových sportovců je nyní zaměstnaných a 40% lidí podniká (32% jako OSVČ a 8% vlastní firmu). Především je vidět vysoká podnikatelská aktivita bývalých vrcholových sportovců, která je vysoce nadprůměrná oproti průměru v České republice! Nezaměstnanost sportovců je pouze 4%, což představuje v absolutním vyjádření 3 osoby. Pro srovnání s nezaměstnaností v ČR – za posledních 15 let osciluje nezaměstnanost v České republice mezi 4,4% - 8,8%, z čehož vyplývá, že bývalí profesionální sportovci mají lepší uplatnění na trhu práce, než zbytek běžné populace!

Nejlepšího uplatnění na trhu práce dosahují sportovci, kteří patří do věkové skupiny 35-46 let a 47-59 let a také osoby, které vykonávají nějaké povolání aspoň 10 let. Když byli sportovci rozděleni do třech věkových skupin – 15-34 let, 35-46 let a 47-59 let, tak vyšlo najevo, že ani jeden bývalý sportovec ve věku 35 let a více není v současnosti nezaměstnaný! Přitom do této skupiny patří celkem 51 respondentů, ovšem všichni v současnosti vykonávají nějaké povolání, ať už jsou zaměstnaní nebo podnikají. Úplně stejná situace je u sportovců, kteří jsou na pracovním trhu alespoň 10 let – těch je v absolutním vyjádření 33 a opět mezi nimi není ani jeden nezaměstnaný.

U dalších hledisek, kdy byli respondenti rozděleni dle pohlaví, vzdělání, sportu i jazykových znalostí, byly zjištěny poměrně překvapivé výsledky – ze 3 nezaměstnaných jsou všichni muži (0% nezaměstnanost žen), všichni, kteří provozovali kolektivní sport, dva vysokoškolsky vzdělaní a jeden bez VŠ vzdělání. Jediný ukazatel, který naplnil očekávání z těchto hledisek, byl z hlediska úrovně jazykových znalostí, kdy všichni 3 nezaměstnaní mají jazykové znalosti na průměrné nebo nízké úrovni. Rodilí mluvčí spolu se sportovci s vynikající úrovní cizích jazyků mají všichni v současnosti uplatnění na pracovním trhu.

Celkem 72 bývalých profesionálních sportovců v současnosti pobírá mzdu. Nadpoloviční většina, konkrétně 53% sportovců má nyní vyšší mzdu, než je průměr (v dotazníku uvedený průměr 24.000 Kč) v České republice. V absolutním vyjádření se jedná o 38 lidí, přičemž tak vysokou mzdu z těchto 38 lidí vydělává 33 mužů a 5 žen. Z věkového hlediska vydělávají vysoké mzdy zejména osoby v kategorii 47-59 let, které tvoří 50% (19 lidí) bývalých sportovců s vyšší mzdou, než je průměr v ČR. Naopak nižší mzdy, než na

úrovni průměru České republiky mají pochopitelně sportovci ve věkové skupině 15-34 let. Ti tvoří 41% bývalých sportovců s takto nízkou mzdou. Naopak pouze 1 bývalý sportovec ve věku 47-59 let vydělává nižší mzdu, než je průměr ČR.

Sportovci, kteří jsou nyní zaměstnaní nebo podnikají, v dotazníku uváděli, co konkrétně jim pomohlo k uplatnění v zaměstnání. Nejčastěji sportovci uvedli, že k uplatnění na trhu práce jim pomohla jejich psychická odolnost, znalosti z oblasti sportu a také kontakty získané v průběhu aktivní kariéry. Mnoho sportovců zůstalo ve sportovním odvětví i po ukončení aktivní kariéry. Mezi nejčastější vykonávané činnosti totiž patří povolání, která řadíme do těchto sekcí dle ekonomických činností CZ-NACE - Kulturní, zábavní a rekreační činnosti (zde patří povolání v oblasti sportu), peněžnictví a pojišťovnictví a také vzdělání.

Z výsledků diplomové práce lze jednoznačně potvrdit, že cíl práce byl naplněn a bývalí profesionální sportovci mají na trhu práce lepší uplatnění než běžná populace v České republice. Sportovci mají nižší nezaměstnanost, většinou mají také vyšší mzdy ve srovnání s průměrem (resp. mediánem) mezd v ČR. Kariéra profesionálního sportovce je tedy tím tzv. “motorem“ pro budoucí uplatnění na trhu práce.

## Seznam použité literatury

### a) Odborné knihy

1. ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů*. 10. vydání. Grada Publishing, a.s., Praha 2007. ISBN 978-80-247-1407-3.
2. BOURDIEU, P. *Outline of a theory of practise*. Cambridge university press, 1977. ISBN 978-0-521-29164-4.
3. EHRENBERG, R., G., SMITH, R., S. *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy, Fifth Edition*. HarperCollins College Publishers, 1994. ISBN 0-673-46787-2.
4. FALLON, P., R., VERRY, D. *The Economics of Labour Markets*. Allan, 1988. ISBN 0860030687.
5. GOTTVALD, J., et al. *Determinants of individual pay and firm's pay structures in the Czech and Slovak republic*. 1. vydání. Ostrava, 2002. ISBN 8024801507.
6. GOUDSWAARD, G. *Business English*. Grada Publishing, 2004. ISBN 80-7169-850-4.
7. HAVLÍČKOVÁ, D. *Sborník souhrnných pozic v nestátních neziskových organizacích*. Praha, 2012. ISBN 978-80-87449-37-0.
8. HOLMAN, R. *Ekonomie*. 3. aktualizované vydání. Praha: C. H. Beck, 2002. ISBN 80-7179-681-6.
9. JUREČKA, V., JÁNOŠÍKOVÁ, I. a kol. *Makroekonomie, základní kurs*. Ostrava: VŠB - Technická univerzita Ostrava, Ekonomická fakulta, 2009. ISBN 978-80-248-0530-6.
10. KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*. 1. vydání. Tiskárny Havlíčkův Brod, 2003. ISBN 8086419487.
11. MANKIW, N., G. *Zásady ekonomie*. Grada Publishing, 1999. ISBN 80-7169-891-1.
12. MAZOUCH, P., FISCHER, J. *Lidský kapitál- měření, souvislosti, prognózy*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2011. ISBN 978-80-7400-380-6.

13. MINCER, J. *Studies in human capital (Economists of the twentieth century)*. Edward Elgar Publishing Company. Vermont, 1993. ISBN 1 85278 579 9.
14. PRICE, G., MAIER, P. *Efektivní studijní dovednosti - psychologie pro každého*. Grada Publishing, a.s., 2010. ISBN 8024725274.
15. SAMUELSON, P., A., NORDHAUS, W., D. *Ekonomie*. 18. vydání. NS Svoboda, 2007. ISBN 8020505903.
16. VODÁK, J., KUCHARČÍKOVÁ, A. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců 2., aktualizované a rozšířené vydání*. Grada Publishing, a.s., 2011. ISBN 978-80-247-3651-8.
17. VOJTOVIČ, S. *Koncepce personálního řízení a řízení lidských zdrojů*. Grada Publishing, a.s., 2011. ISBN 978-80-247-3948-9.

#### **b) Elektronické zdroje a ostatní**

1. BUSINESSDISCTIONARY.COM. *Business owner, 2015* [online]. BusinessDictionary [22. 4. 2015]. Dostupné z: <http://www.businessdictionary.com/definition/business-owner.html>.
2. CFO.COM. *CFO Publishing* [online]. CFO [23. 4. 2015]. Dostupné z: <http://ww2.cfo.com/about/cfo-publishing/>.
3. CFO.COM. *CFO Research* [online]. CFO [23. 4. 2015]. Dostupné z: <http://ww2.cfo.com/about/cfo-research/>.
4. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Nezaměstnanost mladých je velkým problémem Evropy, 2014* [online]. CZSO [22. 4. 2015]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/czso/nezamestnanost\\_mladych\\_je\\_velkym\\_problemem\\_evropy\\_20141127](https://www.czso.cz/csu/czso/nezamestnanost_mladych_je_velkym_problemem_evropy_20141127)
5. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Specifické míry nezaměstnanosti – roční průměry, 2013* [online]. CZSO [22. 4. 2015]. Dostupné z: [https://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparamzdr.jsp?cislotab=200513+-+V%C5%A0PS\\_ro%C4%8Dn%C3%AD&stranka=0&kapitola\\_id=925&voa=graf](https://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparamzdr.jsp?cislotab=200513+-+V%C5%A0PS_ro%C4%8Dn%C3%AD&stranka=0&kapitola_id=925&voa=graf).
6. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Vývoj ekonomiky České republiky – v roce 2014* [online]. CZSO [22. 4. 2015]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/vyvoj-ekonomiky-ceske-republiky-4-ctvrtleti-2014-ljz3yh9xlg>.

7. E15.CZ. *Co jste si za průměrnou mzdu koupili v roce 1985 a co teď? Podívejte se, 2015* [online]. E15.cz [23. 4. 2015]. Dostupné z: <http://zpravy.e15.cz/burzy-a-trhy/makroekonomicka-data/co-jste-si-za-prumernou-mzdu-koupili-v-roce-1985-a-co-ted-podivejte-se-1180960>.
8. E15.CZ. *Jak se liší průměrná mzda a medián?, 2011* [online]. FinExpert.cz [23. 4. 2015]. Dostupné z: <http://finexpert.e15.cz/jak-se-lisi-prumerna-mzda-a-median>.
9. EURACTIV.CZ. *Nezaměstnanost mladých v EU a České republice, 2015* [online]. EurActive [22. 4. 2015]. Dostupné z: <http://www.euractiv.cz/print-version/link-dossier/nezamestnanost-mladych-v-ceske-republice-000125>.
10. INFORMAČNÍ SYSTÉM O PRŮMĚRNÉM VÝDĚLKU. *Sekce ekonomických činností dle klasifikace CZ-NACE*. ISPV, 2015.
11. JEONG, B. *Measurement of Human Capital Input across Countries: A new Method and Results, 1998* [online]. [23. 4. 2015]. Dostupné z: <http://129.3.20.41.epslab/papers/>.
12. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, 2012* [online]. MPSV [23. 4. 2015]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>.
13. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Statistiky nezaměstnanosti, 2015* [online]. MPSV [23. 4. 2015]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>.
14. PARLAMENTNÍ LISTY.CZ. *Dlabajová (ANO): Nezaměstnanost mladých lidí trápí řadu evropských zemí. I Českou republiku, 2014* [online]. Parlamentní listy [22. 4. 2015]. Dostupné z: <http://www.parlamentnilisty.cz/politika/politici-volicum/Dlabajova-ANO-Nezamestnanost-mladych-lidi-trapi-radu-evropskych-zemi-I-Ceskou-republicu-336188>.
15. PODNIKÁNÍ V KOSTCE.CZ. *Samostatná výdělečná činnost, 2012* [online]. Podnikání v kostce [22. 4. 2015]. Dostupné z: <http://www.podnikanivkostce.cz/Pojisteni/definice-svc>.
16. RADA EVROPSKÉ UNIE. *Závěry Rady ze dne 11. května 2012 o zaměstnatelnosti absolventů vzdělávání a odborné přípravy*. Úřední věstník Evropské unie, 2012.
17. SLAVÍK, M. *Vzdělávací systém v ČR* [online]. [23. 4. 2015]. Dostupné z: [http://michalslavik.wz.cz/vzdelavaci\\_system\\_v\\_cr.htm](http://michalslavik.wz.cz/vzdelavaci_system_v_cr.htm).

18. STRAŠILOVÁ, G., NÝVLT, O. Mladí lidé na trhu práce, 2014[online]. CZSO [23. 4. 2015]. Dostupné z:

[https://www.czso.cz/documents/10180/23194310/csu\\_tk\\_mladi\\_prezentace\\_20141128.pdf/bcb2e3-17ce-4868-aea9-](https://www.czso.cz/documents/10180/23194310/csu_tk_mladi_prezentace_20141128.pdf/bcb2e3-17ce-4868-aea9-13e4fdf5b209?redirect=https%3A%2F%2Fwww.czso.cz%2Fcsu%2Fczso%2Fdomov%3Fp_p_id%3D3%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dmaximized%26p_p_mode%3Dview%26_3_groupId%3D0%26_3_keywords%3Dstra%25C5%25A1ilov%25C3%25A1%2520n%25C3%25BDvlt%26_3_struts_action%3D%252Fsearch%252Fsearch%26_3_redirect%3D%252Fweb%252Fczso%252Fkatalog-produktu-vydavame%26_3_y%3D0%26_3_x%3D0)

[13e4fdf5b209?redirect=https%3A%2F%2Fwww.czso.cz%2Fcsu%2Fczso%2Fdomov%3Fp\\_p\\_id%3D3%26p\\_p\\_lifecycle%3D0%26p\\_p\\_state%3Dmaximized%26p\\_p\\_mode%3Dview%26\\_3\\_groupId%3D0%26\\_3\\_keywords%3Dstra%25C5%25A1ilov%25C3%25A1%2520n%25C3%25BDvlt%26\\_3\\_struts\\_action%3D%252Fsearch%252Fsearch%26\\_3\\_redirect%3D%252Fweb%252Fczso%252Fkatalog-produktu-vydavame%26\\_3\\_y%3D0%26\\_3\\_x%3D0](https://www.czso.cz/documents/10180/23194310/csu_tk_mladi_prezentace_20141128.pdf/bcb2e3-17ce-4868-aea9-13e4fdf5b209?redirect=https%3A%2F%2Fwww.czso.cz%2Fcsu%2Fczso%2Fdomov%3Fp_p_id%3D3%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dmaximized%26p_p_mode%3Dview%26_3_groupId%3D0%26_3_keywords%3Dstra%25C5%25A1ilov%25C3%25A1%2520n%25C3%25BDvlt%26_3_struts_action%3D%252Fsearch%252Fsearch%26_3_redirect%3D%252Fweb%252Fczso%252Fkatalog-produktu-vydavame%26_3_y%3D0%26_3_x%3D0).



## **Seznam zkratek**

ČSÚ – Český statistický úřad

EU – Evropská Unie

ILO – International Labour Organisation (Mezinárodní organizace práce)

HR – Human resources (oddělení lidských zdrojů)

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

MRP – Marginal Revenue Product (příjem z mezního produktu)

OECD - Organisation for Economic Co-operation and Development (Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj)

OSVČ – osoba samostatně výdělečně činná

ÚP – Úřad práce

## Prohlášení o využití výsledků diplomové práce

Prohlašuji, že

- jsem byl(a) seznámen(a) s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že diplomová práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího diplomové práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, diplomovou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 24. 4. 2015

Bc. Michal Palát

jméno a příjmení studenta

Adresa trvalého pobytu studenta:

Proskovická, 112, Ostrava - Výškovice, 700 30

## **Seznam příloh**

Příloha č. 1 – Dotazník: Uplatnitelnost vrcholových sportovců (pro sportovce, kteří uvedli – nezaměstnaný).

Příloha č. 2 – Dotazník: Uplatnitelnost vrcholových sportovců (pro sportovce, kteří uvedli – zaměstnaná, OSVČ nebo vlastník firmy).

Pozn.: Dotazník zpracoval do elektronické podoby projektový manažer VŠB-TUO Mgr.

Lukáš Noskievič a výsledky online dotazníku jsou dostupné na:

<https://docs.google.com/spreadsheets/d/1JR8AgNz4HQfpi67OizeTgEjLA49QFRahiYtSCO5z424/edit#gid=1592934808>.

# Přílohy

## Příloha č. 1

### Uplatnitelnost vrcholových sportovců

\*Povinné pole

**Jaký sport jste profesionálně provozoval(a) \***

**Pohlaví \***

☐ Muž

☐ Žena

**Věk**

**Věk ukončení aktivní kariéry**

**Dosažené vzdělání v době ukončení aktivní kariéry \***

☐ Základní

☐ Vyučen(á)

☐ Středoškolské bez maturity

☐ Středoškolské s maturitou

☐ Vyšší odborná škola (DiS)

☐ Vysokoškolské (Bc.)

☐ Vysokoškolské (Ing., Mgr., MUDr. atd.)

☐ Doktorské studium (PhD.)

**Jazykové znalosti v době ukončení aktivní kariéry**

	Základní	Pokročilý(á)	Velmi pokročilý(á)	Úroveň rodilého mluvčího
Angličtina	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Němčina	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ruština	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jiný jazyk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Ekonomický status v době po ukončení aktivní kariéry \***

☐ zaměstnaný

☐ OSVČ

☐ vlastník firmy

☐ nezaměstnaný

12% dokončeno

Používá technologii  
 **Google Forms**

Obsah není vytvořen ani schválen Googlem.

[Nahlásit zneužití](#) - [Smluvní podmínky služby](#) - [Další smluvní podmínky](#)

## Uplatnitelnost vrcholových sportovců

\*Povinné pole

### Uplatnitelnost vrcholových sportovců

Hledal(a) jste aktivně práci? \*

- ☐ ano, hledal(a)
- ☐ ne, nehledal(a), vydělal(a) jsem si sportovní kariérou
- ☐ Jiné:

« Zpět

Pokračovat »

37% dokončeno

Používá technologii  
 Google Forms

Obsah není vytvořen ani schválen Googlem.  
[Nahlásit zneužití](#) - [Smluvní podmínky služby](#) - [Další smluvní podmínky](#)

## Uplatnitelnost vrcholových sportovců

\*Povinné pole

### Uplatnitelnost vrcholových sportovců

Jaký je Váš ekonomický status v současnosti? \*

- ☐ zaměstnaný
- ☐ OSVČ
- ☐ vlastník firmy
- ☐ nezaměstnaný

« Zpět

Pokračovat »

50% dokončeno

Používá technologii  
 Google Forms

Obsah není vytvořen ani schválen Googlem.  
[Nahlásit zneužití](#) - [Smluvní podmínky služby](#) - [Další smluvní podmínky](#)

## Uplatnitelnost vrcholových sportovců

\*Povinné pole

### Uplatnitelnost vrcholových sportovců

Hledáte aktivně práci? \*

- ☐ ano, hledám
- ☐ ne, nehledám, vydělal(a) jsem si sportovní kariérou
- ☐ Jiné:

« Zpět

Pokračovat »

75% dokončeno

Používá technologii



Obsah není vytvořen ani schválen Googlem.

[Nahlásit zneužití](#) - [Smluvní podmínky služby](#) - [Další smluvní podmínky](#)

## Uplatnitelnost vrcholových sportovců

### Uplatnitelnost vrcholových sportovců

17. Jakákoliv poznámka, doplnění, názor či komentář, který by jste chtěl(a) sdělit k uplatnitelnosti v zaměstnání nebo v životě vrcholových sportovců po skončení kariéry

« Zpět

Pokračovat »

87% dokončeno

Používá technologii



Obsah není vytvořen ani schválen Googlem.

[Nahlásit zneužití](#) - [Smluvní podmínky služby](#) - [Další smluvní podmínky](#)

## Příloha č. 2

### Uplatnitelnost vrcholových sportovců

*\*Povinné pole*

**Jaký sport jste profesionálně provozoval(a) \***

**Pohlaví \***

☐ Muž

☐ Žena

**Věk**

**Věk ukončení aktivní kariéry**

**Dosažené vzdělání v době ukončení aktivní kariéry \***

☐ Základní

☐ Vyučen(á)

☐ Středoškolské bez maturity

☐ Středoškolské s maturitou

☐ Vyšší odborná škola (DIS)

☐ Vysokoškolské (Bc.)

☐ Vysokoškolské (Ing., Mgr., MUDr. atd.)

☐ Doktorské studium (PhD.)

**Jazykové znalosti v době ukončení aktivní kariéry**

	Základní	Pokročilý(á)	Velmi pokročilý(á)	Úroveň rodilého mluvčího
Angličtina	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Němčina	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ruština	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jiný jazyk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Ekonomický status v době po ukončení aktivní kariéry \***


☐ zaměstnaný

☐ OSVČ

☐ vlastník firmy

☐ nezaměstnaný

12% dokončeno

Používá technologii  
 **Google Forms**

Obsah není vytvořen ani schválen Googlem.

[Nahlásit zneužití](#) - [Smluvní podmínky služby](#) - [Další smluvní podmínky](#)

## Uplatnitelnost vrcholových sportovců

\*Povinné pole

### Uplatnitelnost vrcholových sportovců

**Uveďte název vykonávaného povolání v době po ukončení aktivní kariéry**

Prosím, vyplňte (případně uveďte podrobnější popis vykonávaného povolání)

**Pomohla Vám v té chvíli kariéra profesionálního sportovce k Vašemu uplatnění v zaměstnání, podnikání? \***

Je možno označit více možností

- ☐ ano, pomohly mi znalosti z oblasti sportu
- ☐ ano, pomohla mi fyzická zdatnost a obratnost
- ☐ ano, pomohla mi psychická odolnost
- ☐ ano, využil(a) jsem jazykové znalosti získané v průběhu sportovní kariéry
- ☐ ano, pomohly mi kontakty získané během sportovní kariéry
- ☐ ne, neměl(a) jsem dostatek odborných znalostí v oboru
- ☐ ne, neměl(a) jsem dostatek požadovaného vzdělání
- ☐ ne, aktivní kariéra mi zhoršila zdravotní stav a zhoršila mi možnost uplatnění v zaměstnání
- ☐ Jiné:

**Vaše nástupní mzda, výdělek**

dobrovolně, pocitově

- ☐ byla na takové úrovni, kterou jsem očekával(a)
- ☐ nižší, než jsem tehdy očekával(a)
- ☐ vyšší, než jsem tehdy očekával(a)
- ☐ nepamatuji si

« Zpět

Pokračovat »

25% dokončeno

Používá technologii  
 Google Forms

Obsah není vytvořen ani schválen Googlem.

[Nahlásit zneužití](#) - [Smluvní podmínky služby](#) - [Další smluvní podmínky](#)



## Uplatnitelnost vrcholových sportovců

\*Povinné pole

### Uplatnitelnost vrcholových sportovců

Jaký je Váš ekonomický status v současnosti? \*

- ☐ zaměstnaný  
☐ OSVČ  
☐ vlastník firmy  
☐ nezaměstnaný

« Zpět

Pokračovat »

50% dokončeno

Používá technologii  
 Google Forms

Obsah není vytvořen ani schválen Googlem.  
[Nahlásit zneužití](#) - [Smluvní podmínky služby](#) - [Další smluvní podmínky](#)

## Uplatnitelnost vrcholových sportovců

\*Povinné pole

### Uplatnitelnost vrcholových sportovců

Uveďte název a popis vykonávaného povolání v současnosti

Prosím, vyplňte (případně uveďte podrobnější popis vykonávaného povolání)

Pomohla Vám kariéra profesionálního sportovce k Vašemu současnému uplatnění v zaměstnání, podnikání? \*

- ☐ ano, pomohly mi znalosti z oblasti sportu  
☐ ano, pomohla mi fyzická zdatnost a obratnost  
☐ ano, pomohla mi psychická odolnost  
☐ ano, využívám jazykové znalosti získané v průběhu sportovní kariéry  
☐ ano, pomohly mi kontakty získané během sportovní kariéry  
☐ ne, nemám dostatek odborných znalostí v oboru  
☐ ne, nemám dostatek požadovaného vzdělání  
☐ ne, aktivní kariéra mi zhoršila zdravotní stav a zhoršila mi možnost uplatnění v zaměstnání  
☐ Jiné:

Vaše současná mzda, výdělek

dobrovolná odpověď

- ☐ na úrovni průměrné mzdy v ČR (cca 24 000 Kč)  
☐ nižší než průměrná mzda v ČR  
☐ vyšší než průměrná mzda v ČR

« Zpět

Pokračovat »

62% dokončeno

Používá technologii  
 Google Forms

Obsah není vytvořen ani schválen Googlem.  
[Nahlásit zneužití](#) - [Smluvní podmínky služby](#) - [Další smluvní podmínky](#)

## Uplatnitelnost vrcholových sportovců

### Uplatnitelnost vrcholových sportovců

17. Jakákoliv poznámka, doplnění, názor či komentář, který by jste chtěl(a) sdělit k uplatnitelnosti v zaměstnání nebo v životě vrcholových sportovců po skončení kariéry

« Zpět

Pokračovat »

87% dokončeno

Používá technologii  
 Google Forms

Obsah není vytvořen ani schválen Googlem.

[Nahlásit zneužití](#) - [Smluvní podmínky služby](#) - [Další smluvní podmínky](#)